



MUJER y SALUD LABORAL

UNA GUÍA
PARA LA
ACCIÓN

MUJER Y SALUD LABORAL:

Una guía para la acción,

es producto del trabajo conjunto
entre la Gerencia de Gestión del Conocimiento
de Mutual de Seguridad CChC y
el Instituto Sindical de Trabajo,
Ambiente y Salud (ISTAS).

Impreso en Santiago de Chile

1ª Edición, marzo de 2019



ÍNDICE

PRESENTACIÓN

05

Capítulo 1

CONCEPTOS PARA COMPRENDER LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

07

Capítulo 2

HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍAS PREVENTIVAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

27

Capítulo 3

EJEMPLO DE INTERVENCIÓN

63

Capítulo 4

ANEXOS

91

El enfoque de género es una mirada teórica que nos permite comprender las brechas que persisten en nuestra sociedad, a partir de la definición de roles entre hombres y mujeres.



PRESENTACIÓN

En la primera guía, que Mutual de Seguridad CChC lanzó el año 2018, con motivo de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, denominada Mujeres y salud en el trabajo: una guía para incorporar el enfoque de género, pusimos especial énfasis en reconocer como la segregación vertical y horizontal con la que nos incorporamos las mujeres al trabajo remunerado, determinan distintas exposiciones a los riesgos laborales y diferentes daños a la salud, que muchas veces son subvalorados.

Es así, como el foco de dicha publicación estuvo en entregar elementos que permitieran el reconocimiento de esas diferencias.

Continuando con esta línea de trabajo, la guía que hoy ponemos a disposición, pretende entregar a nuestras empresas adherentes y comunidad en general, recomendaciones prácticas y herramientas concretas para realizar acciones en el ámbito de la

prevención de riesgos con perspectiva de género, de tal forma de generar ambientes de trabajo seguros y saludables, para trabajadores y trabajadoras contribuyendo de esa forma, a disminuir las inequidades en esta materia.

Con lo anterior, contribuimos al propósito de nuestra Institución, que es alcanzar el cero daño a las personas producto de riesgos en el trabajo.




MUTUAL
de seguridad
somos CChC



1

**CONCEPTOS PARA COMPRENDER
LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

En Chile, la proporción de mujeres sustentadoras principales del hogar es inferior a la de los hombres, participan menos del mercado laboral, reciben ingresos más bajos, ocupan menos cargos de responsabilidad y se sienten más inseguras que ellos en el espacio público.

Instituto Nacional de Estadísticas¹



¹ INE Noticias: <https://www.ine.cl/prensa/detalle-prensa/2018/08/13/mujeres-en-chile-participan-menos-en-el-mercado-laboral-y-se-sienten-m%C3%A1s-inseguras-que-los-hombres>

Chile tiene un desafío importante en materia de igualdad y equidad de género. Como veremos en esta guía, existen importantes brechas entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, tanto a nivel de empleo como en materias de seguridad y salud en el trabajo (SST).

Los movimientos sociales, que han estado a la base de los cambios en materias de derechos de las mujeres, se han desarrollado desde principios del siglo XX con importantes avances. Pese a ello, queda mucho camino por recorrer, y así hemos visto durante los últimos años cómo han resurgido las demandas sociales por igualdad de género en temas como el salario, la presencia de mujeres en cargos de toma de decisiones y la responsabilidad compartida en temas domésticos, entre otros. Estas situaciones influyen en diversos aspectos del desarrollo y calidad de vida de las mujeres y, especialmente, en la salud.

En materias de SST, la Subsecretaría de Previsión Social impulsó la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo (PNSST), que se enmarca dentro de las definiciones que establece el Convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el Marco Promocional para la SST, ratificado por Chile el 27 de abril de 2011 (Subsecretaría de Previsión Social, 2016). Esta política está destinada a beneficiar a trabajadores/as independientes y dependientes del sector público y privado, dentro de lo cual se incorpora como uno de sus objetivos la equidad e igualdad de género, a través de la promoción de la perspectiva de género en la gestión preventiva. En este contexto, la PNSST define dos compromisos de implementación específicos en esta materia:

1. Llevar registros de accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, ausentismo, cobertura del seguro, población en vigilancia, prestaciones de la Ley 16.744, diferenciados por género.
2. Representatividad de la mujer en los directorios del Comité Paritario (no más del 60% del mismo sexo).

Mutual de Seguridad CChC ha tomado el desafío de fortalecer una cultura de salud y seguridad en el trabajo con foco en la equidad e igualdad de género, a través del desarrollo de actividades de difusión y capacitación a empleadores y trabajadores en estas materias.



En este contexto, pone a disposición de las empresas y de la comunidad en general esta segunda guía de género, que propone ir más allá del desarrollo de políticas al interior de las empresas, entregando una serie de herramientas destinadas a facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la SST, apoyando así los compromisos que establece la PNSST en esta materia.

En este primer capítulo haremos un repaso de los principales conceptos y problemas que afectan a las mujeres en el trabajo, tomando como base los aportes de la primera guía, publicada en marzo de 2018, y evidenciaremos con datos actualizados la magnitud y características del problema. Posteriormente, en los capítulos 2, 3 y 4, desarrollaremos los elementos prácticos destinados a promover acciones concretas para incorporar esta visión en los espacios de trabajo.



EL CONCEPTO DE GÉNERO Y EL TRABAJO

El género, como concepto, es una construcción social que ha definido determinadas pautas y expectativas de comportamiento a partir del sexo biológico de las personas, las cuales han reforzado los estereotipos y roles de lo masculino y lo femenino, ocasionando relaciones sociales asimétricas entre hombres y mujeres.

El enfoque de género es una mirada teórica que nos permite comprender las brechas que persisten en nuestra sociedad, a partir de la definición de roles entre hombres y mujeres. Una característica común de asignación de roles es la asociación que existe entre género y presencia en espacios públicos y privados de la sociedad. Mientras al género masculino se lo relaciona con el espacio público, a través de su protagonismo en política y en el mundo del trabajo, el género femenino se vincula con el espacio privado, es decir, con el cuidado de los hijos y familiares y con el desarrollo de labores domésticas, que han sido invisibilizadas y minimizadas históricamente.

Para explicar estas diferencias de asignación de roles nos referiremos a la **segmentación** y **segregación** ocupacional de género. La segmentación ocupacional es una teoría que permite dar cuenta de la existencia de distintos segmentos de trabajadores y trabajadoras, y de las diferencias entre estos en relación a sus condiciones laborales, distinguiendo entre grupos de personas con buenas condiciones y grupos de personas con malas condiciones laborales. De esta forma, es posible explicar las brechas salariales

entre distintos grupos y la discriminación de la que son sujetos ciertos colectivos laborales (Instituto Nacional de Estadísticas, 2016).

La segmentación del mercado laboral y la teoría de género se unen para describir las características del empleo y dar cuenta de la segregación ocupacional entre ambos sexos. Identificamos dos tipos de segregación en el mercado del trabajo; por una parte se encuentra la **segregación horizontal**, que se refiere a la segregación que existe en torno a las actividades económicas, diferenciadas por roles de género donde predomina uno u otro sexo (Mutual de Seguridad CChC, 2018), y que veremos en detalle en la descripción del mercado del trabajo.

Por otra parte, hablaremos de **segregación vertical** para referirnos a las brechas y discriminaciones en la ocupación de cargos a partir de roles al interior de una empresa, donde la tendencia hasta ahora ha determinado que los cargos más importantes son principalmente ocupados por hombres, mientras que los cargos con menos reconocimiento y remuneración son ocupados por mujeres (Mutual de Seguridad CChC, 2018).



MERCADO DEL TRABAJO

Entendemos el trabajo como toda actividad humana destinada a producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades. Bajo esta amplia definición, es posible distinguir entre trabajo remunerado, es decir, la actividad que realiza una persona a cambio de una remuneración, pero además existe el trabajo no remunerado, donde no existe pago asociado a la tarea realizada. Dentro de este segundo grupo se encuentra el trabajo doméstico, cuyas labores, como ya hemos señalado, se encuentran fuertemente asociadas al género femenino.

Si bien ha habido un aumento sostenido en la participación de las mujeres en el mercado del trabajo en los últimos 25 años, las brechas entre hombres y mujeres en relación a la participación, ocupación y desocupación todavía son sustanciales.

Según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo aplicada durante el año 2017 (Instituto Nacional de Estadísticas, 2017), la **tasa de ocupación**² de los hombres en el mercado del trabajo es de 66,7% mientras que la tasa de participación de mujeres es considerablemente menor, alcanzando el 45,0% y marcando una brecha de -21,7 puntos porcentuales. La tasa de ocupación en el tramo de edad entre 25-44 años para las mujeres fue 64,7%, siendo esta la cifra más alta; por el contrario, en el tramo de 60 o más años la ocupación alcanza apenas un 20,1% frente a un 50,1% de ocupación de los hombres.

² La tasa de ocupación representa al número de personas ocupadas como porcentaje de la población en edad de trabajar.

Tasas de ocupación y desocupación por sexo según tramos de edad, 2017

Tramos de edad	Población de 15 años y más			Tasa de ocupación		
	Total	♂	♀	♂	♀	Brecha (*)
TOTAL	14.852.699	7.310.612	7.542.087	66,7	45,0	-21,7
15 - 24	2.706.261	1.450.197	1.256.064	31,8	24,3	-7,5
25 - 44	4.556.706	2.296.099	2.260.606	84,4	64,7	-19,6
45 - 59	3.841.941	1.851.612	1.990.329	87,6	60,3	-27,3
60 o más	3.747.791	1.712.704	2.035.087	50,1	21,0	-29,1

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo. 2017

* Para las tasas corresponde a la variación en puntos porcentuales. Puede diferir en el total al considerar mayor número de decimales.

En el caso de la **tasa de ocupación informal**, las mujeres alcanzan un 31,9% frente a un 28,6% de los hombres, es decir, hay una diferencia de 3 puntos porcentuales. Esto significa que existe proporcionalmente una mayor cantidad de mujeres que trabajan de manera informal. Por otra parte, del total de personas microempresarias, 60,8% corresponden a hombres y 32,2% a mujeres.

Otro dato relevante es la información de la cantidad de mujeres fuera de la fuerza de trabajo (inactivas) por razones familiares, que alcanza una cifra total de 1.416.456 mujeres, de las cuales el 49% tiene educación media, un 8,8% cuenta con formación técnica y un 7,7% tiene educación universitaria. Cabe destacar que el concepto “razones familiares” está estrechamente relacionado con el cuidado de otros, sean estos hijos, padres u otros familiares.

Mujeres fuera de la fuerza de trabajo (inactivas) por razones familiares permanentes según nivel educacional, 2017

NIVEL EDUCACIONAL	Mujeres fuera de la fuerza de trabajo	Concentración
TOTAL	1.416.456	100,0
Educación Primaria	459.591	32,4
Educación Secundaria	699.616	49,4
Educación Técnica	124.766	8,8
Educación Universitaria (*)	108.698	7,7
Otros (**) (***)	23.785	1,7

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo. 2017.

* Incluye a las personas con educación universitaria, postítulos, maestrías y doctorado.

** Se agrupan las personas clasificadas en: Nunca estudió, Educación preescolar y Nivel ignorado.

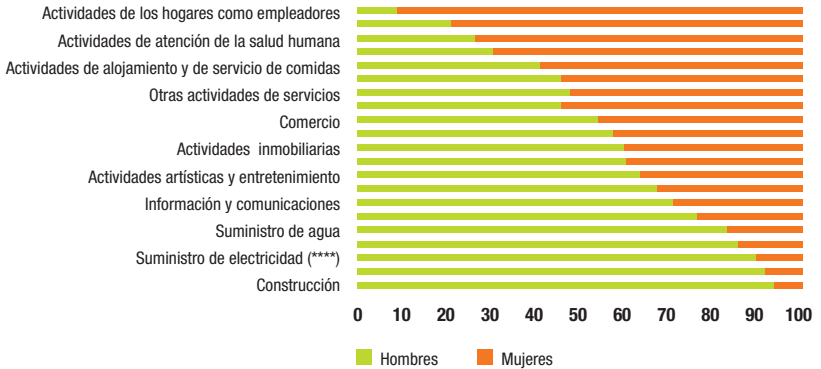
*** La estimación de este grupo de niveles educacionales está sujeta a alta variabilidad muestral y error de estimación.



Respecto de las personas ocupadas en relación al sexo según rama o actividad económica, la mayor concentración de mujeres se encuentra en el sector del “comercio” (21,3%). El segundo lugar lo ocupa la actividad “enseñanza”, con 14,3%, y el tercer lugar, con 9%, lo detenta el sector de las actividades de los “hogares como empleadores”.

Tal como podemos observar en el siguiente gráfico, que muestra la distribución de la fuerza laboral ocupada en relación a la actividad económica según sexo, las mujeres tienen mayor presencia en las actividades de hogares como empleadores, actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales, atención de la salud humana, enseñanza, actividades de alojamientos y servicios de comidas, todas ramas productivas que se asocian al rol de género femenino de “cuidado de otros” y “labores domésticas”. Por otra parte, podemos observar que las principales actividades realizadas por hombres son la construcción, minería, suministro de electricidad y agua, información y comunicaciones. Todas estas actividades están asociadas al rol de género masculino, debido a que principalmente requerirían “mayores habilidades físicas”.

Distribución de hombres y mujeres según rama de actividad económica, 2017



Elaboración propia en la base a la Encuesta Nacional de Empleo, 2017, elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas

* *Clasificación Industrial Internacional Uniforme CIIU4.CL 2012 (Revisión 4, adaptación chilena) según Clasificador de Actividades Económicas Nacional para Encuestas Sociodemográficas, CAENES.*

**** *La estimación de esta rama de actividad económica está sujeta a alta variabilidad muestral y error de estimación para mujeres.*



Por otra parte encontramos la segregación vertical, que se expresa en los factores brecha salarial y cargos relevantes. Según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo 2017 del INE, de las 181.599 personas registradas como parte de los “Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas”, el 73,5% está compuesto por hombres, mientras que el 26,5% está compuesto por mujeres.

En esta misma línea, la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2017 (Instituto Nacional de Estadísticas, 2018) señala que en 2017 las mujeres ocupadas percibieron un ingreso mensual promedio de \$450.287, mientras que los hombres recibieron \$637.981 en promedio, marcando una brecha de ingreso medio de -29,3%.



En síntesis, podemos señalar que existe una desigualdad evidente en la participación y ocupación en el trabajo remunerado, tanto formal como informal; y dentro de este contexto, en promedio las mujeres reciben sueldos menores a los hombres en los mismos espacios laborales donde se desempeñan. Es decir, las segregaciones vertical y horizontal en el mundo del trabajo en torno al concepto de género hacen del colectivo femenino un grupo vulnerable y en desventaja debido a sus condiciones de empleo.

BRECHAS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para abordar el impacto de las desigualdades de hombres y mujeres sobre la salud, analizaremos la información extraída del Informe Anual de Estadísticas de Seguridad Social 2017 elaborado por la Superintendencia de Seguridad Social (Superintendencia de Seguridad Social, 2017).

Cabe destacar que hasta hace poco el énfasis de análisis en materias de salud y seguridad en el trabajo se había centrado especialmente en los accidentes, prestando menor atención a las enfermedades profesionales. Esta tendencia se ha modificado poco a poco, principalmente debido a la disminución de los accidentes, cuya tasa ha descendido año a año; y al impacto de las nuevas formas de trabajo y empleo, que han tenido un efecto importante en el desarrollo de enfermedades.

ACCIDENTES DE TRABAJO

Durante 2017 se produjeron 170.063 accidentes del trabajo, con una tasa de accidentes de 3,4 eventos por cada 100 trabajadores protegidos. El 32% de los accidentes del trabajo afectaron a mujeres, y 68% a hombres.

La tasa de accidentes del trabajo por sexo indicó un registro de 2,8 accidentes por cada 100 mujeres trabajadoras protegidas por el seguro, con una disminución de 6,1% respecto de 2016; y 3,7 accidentes por cada 100 trabajadores hombres protegidos, con una disminución de 5,4% en relación al año 2016.

Respecto de los días de reposo laboral por accidentes del trabajo, de cada 100 trabajadores protegidos, las mujeres tuvieron 15,3 días de reposo en promedio, mientras que los hombres tienen un promedio de 22,2 días. Este dato indicaría que la gravedad de los accidentes sufridos por los hombres es mayor.



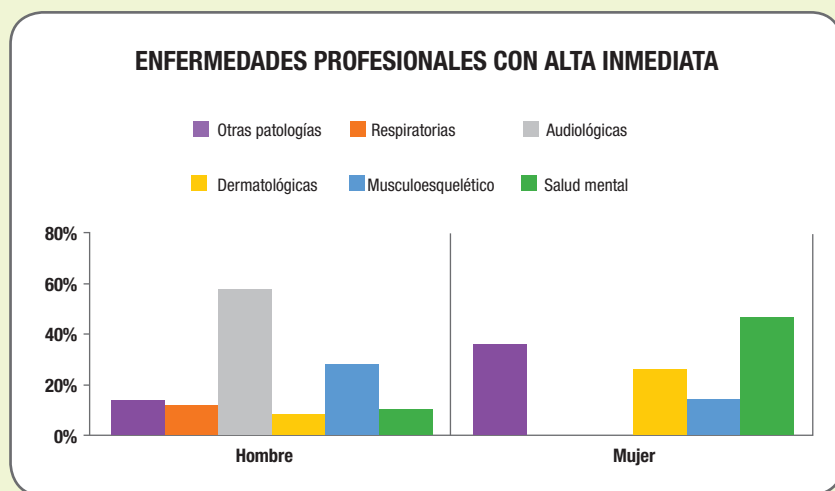
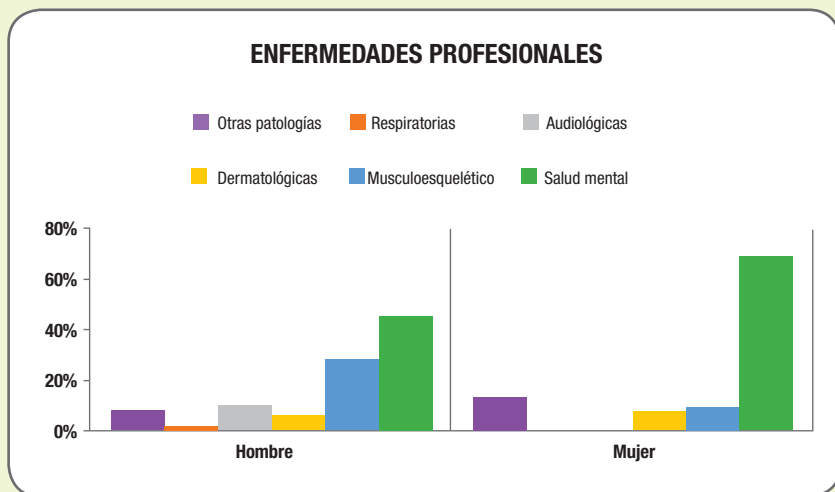
ENFERMEDADES PROFESIONALES

Para el mismo año se registró un total de 8.942 casos de enfermedades profesionales, lo que representa un aumento de 24% respecto de 2016. Por otra parte, la tasa de enfermedades profesionales para ese año fue de 0,18 casos por cada 100 trabajadores protegidos. El 54% de las enfermedades profesionales correspondió a diagnósticos en mujeres, y 46% a hombres. La tasa de enfermedades profesionales según sexo indica diferencias importantes; en el caso de las mujeres, se registró una tasa de 0,25 enfermedades profesionales por cada 100 trabajadoras protegidas, con un aumento de un 16% respecto de 2016, y en el caso de los hombres la tasa fue de 0,13 enfermedades por cada 100 trabajadores protegidos, es decir, las mujeres doblan el número de enfermedades calificadas como de origen laboral.

En este mismo período, un 14% del total de denuncias por enfermedad realizadas por mujeres fueron calificadas como laborales. En el caso de los hombres, un 17% de las denuncias recibieron esta calificación.

Respecto de los diagnósticos, en el caso de las mujeres predominan las enfermedades de salud mental, con 69% de los casos calificados, seguido por "otras patologías", que alcanzó un 13%; luego con 9% se encuentran las enfermedades musculoesqueléticas, y en cuarto lugar se encuentran las enfermedades dermatológicas con 8%. Por su parte, para los hombres también las enfermedades de salud mental presentaron la mayor frecuencia, con un 45% de los casos, seguidas por las enfermedades musculoesqueléticas con 28% y enfermedades audiológicas con 10%.

Enfermedades profesionales según sexo, con y sin alta inmediata, 2017



Elaboración propia en base a la información del Informe Anual de Estadísticas de Seguridad Social 2017, elaborado por la Superintendencia de Seguridad Social.

En relación a enfermedades laborales diagnosticadas con alta inmediata, en mujeres el 36% del total de los casos corresponde a enfermedades asociadas a salud mental; el 28% a otras patologías y el 20% a enfermedades dermatológicas. Para los hombres, en cambio, los principales diagnósticos corresponden a enfermedades audiológicas, con 44% de los casos; enfermedades musculoesqueléticas con 22% y enfermedades respiratorias con 9%.

Como hemos visto, las diferencias tanto en el mercado del trabajo como en materia de seguridad y salud en el trabajo generan un escenario complejo para las mujeres y necesario de abordar. La exposición a condiciones laborales diferentes y desventajosas requiere de una atención especial al concepto de género en el marco de la gestión de la SST en las empresas.

Para este abordaje no basta con el compromiso de la empresa plasmado en una política, sino que se requieren acciones en las que dicho compromiso se vea reflejado. Es por ello que en los siguientes capítulos abordaremos distintas metodologías y herramientas con las cuales será posible realizar un diagnóstico de la situación al interior de la empresa, y estrategias de abordaje para el control de los problemas detectados.



BIBLIOGRAFÍA

- Instituto Nacional de Estadísticas. (2017). Encuesta Nacional de Empleo 2017. Retrieved February 19, 2019, from <https://www.ine.cl/estadisticas/laborales/ene>
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2016). Segmentación Horizontal del Mercado del Trabajo, Caracterización de la Ocupación por Sexo. Santiago de Chile. Retrieved from www.ine.cl
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2018). Encuesta Suplementaria de Ingresos 2017. Santiago de Chile. Retrieved from www.ine.cl
- Mutua de Seguridad CChC. (2018). Mujeres y Salud en el Trabajo: una guía para incorporar el enfoque de género. Santiago de Chile. Retrieved from https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/3469b29c-ae1e-4786-8215-ab903afe0cb3/mujeres_salud_en_el_trabajo_una_guia_para_incorporar_el_enfoque_de_genero.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE-3469b29c-ae1e-4786-8215-ab903afe0cb3-m5R-TXvt
- Subsecretaría de Previsión Social. (2016). Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Retrieved February 19, 2019, from <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/pnsst/>
- Superintendencia de Seguridad Social. (2017). Informe Anual Estadísticas de Seguridad Social 2017. Santiago de Chile. Retrieved from http://www.suseso.gob.cl/607/articles-496701_archivo_01.pdf





2

**HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍAS
PREVENTIVAS CON PERSPECTIVA
DE GÉNERO**

***"Porque hay una historia
que no está en la historia y
que sólo se puede rescatar
escuchando el susurro
de las mujeres..."***

Rosa Montero,
periodista y autora de
'Historia de Mujeres'



Planteadas las necesidades de intervención, ahora pasaremos a la práctica. En este capítulo pretendemos mostrar qué mirar y cómo hacer para visibilizar las condiciones de trabajo con riesgo y los daños a la salud de las trabajadoras, identificando mecanismos y metodologías que nos ayuden en este propósito.

La gestión de la prevención en las empresas debe dar respuesta a estas preguntas: **¿qué hay que hacer?**, **¿quién?**, y por último **¿cómo?**, pero ¿cómo introducir la perspectiva de género? A continuación les presentamos una propuesta.



1. COMPROMISO

Partir del reconocimiento y compromiso de la dirección de la empresa, así como del resto de las personas relacionadas con la prevención, resulta fundamental para poder avanzar.

Una de las formas más utilizadas para explicar las intenciones y objetivos que la empresa pretende conseguir, es decir, atender el qué, es la confección de una política de prevención de riesgos, la cual se traduce en un compromiso adquirido, siempre con la participación de las trabajadoras y los trabajadores.

Ya sea por iniciativa de la empresa, o a través de un acuerdo en el Comité Paritario en centros de trabajo sin representación sindical, reflejar por escrito el compromiso de generar ambientes de trabajo libres de desigualdades es un primer paso.



En este sentido, la elaboración de la declaración de principios debería tener en cuenta, al menos, las siguientes condiciones:

- Que esté por escrito.
- Con uso de lenguaje inclusivo, que visibilice tanto a trabajadores y trabajadoras.
- Con un estilo claro, conciso y sencillo.
- Debe estar a disposición de las personas interesadas, por lo tanto debe difundirse a toda la empresa.
- Debe señalar en forma expresa la necesidad de identificar y actuar sobre posibles desigualdades de género en los siguientes ámbitos: la contratación, el tipo de contrato y la jornada, los puestos de trabajo que ocupan las trabajadoras y los que ocupan los trabajadores, el salario, las exposiciones a determinados riesgos y otros temas que sean relevantes.
- Debe dejar muy claro el compromiso expreso de incorporar la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos al interior de la empresa.

- Debe expresar la necesidad de actuar sobre todos los factores de riesgo presentes, no solamente en aquellos capaces de producir accidentes del trabajo. Si bien los trabajadores están más expuestos a este tipo de riesgos, las trabajadoras se exponen mayormente a factores de riesgo precursores de enfermedades, los cuales también deben visibilizarse y, por lo tanto, formar parte del compromiso.
- Debe expresar el compromiso de aplicar el principio preventivo, los **principios orientadores para planificar la gestión de la prevención de los riesgos laborales**: “adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como en la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción” (Superintendencia de Seguridad Social, n.d.).
- En caso que exista representación sindical, se requiere su apoyo como obligación previa a la aprobación.
- Debe existir el compromiso expreso del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, en los casos que corresponda, de ser proactivo en propuestas respecto de las desigualdades de género y las diferencias biológicas.

A continuación se presentan algunos ámbitos posibles de abordar concretamente a partir del desarrollo de la política, es decir, creando objetivos y metas a cumplir:

- Acceso al empleo.
- Puestos de trabajo y categorías profesionales.
- Promoción y formación.
- Salario.
- Prevención de riesgos laborales.
- Organización del tiempo de trabajo para generar igualdad entre mujeres y hombres.
- Conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.



UN EJEMPLO DE BUENA PRÁCTICA



Un ejemplo de principio básico, al que añadimos la necesidad expresa de tener en cuenta las desigualdades de género:

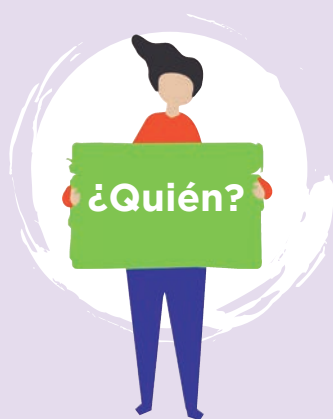
Las personas constituyen el valor más importante que garantiza nuestro futuro. Por ello deben estar cualificadas e identificadas con los objetivos de nuestra organización y sus opiniones han de ser consideradas.

Todas las personas deberán tener opción a las mismas posibilidades y ser objeto de actuaciones preventivas específicas cuando sea necesario y/o cuando la experiencia preventiva así lo demuestre, como resultado de estudios e investigaciones.



2. ORGANIZACIÓN

Tras desarrollar el propósito y los objetivos que queremos alcanzar, se requiere clarificar recursos y personas responsables, es decir dar respuesta al **¿Quién?**



LA PARTE DIRECTIVA

Una **dirección de empresa** comprometida comenzará dando el ejemplo, se capacitará en estas materias y se implicará de forma responsable en crear un ambiente de trabajo con igualdad de oportunidades.

Es recomendable buscar la equidad en cuanto al número y perfil de hombres y mujeres en los distintos niveles del organigrama y en el reparto de las responsabilidades de prevención, abordando las causas de las desigualdades y adoptando medidas respecto de ellas.

Un análisis del organigrama de la empresa, desagregado por sexo, puede servir para identificar desequilibrios que, en sí mismos, constituyen un factor de riesgo psicosocial, en la medida que las mujeres perciben la discriminación en el desarrollo de la carrera profesional.

Por otro lado, es importante analizar los puestos de trabajo con riesgo dentro de la empresa, teniendo en cuenta el sexo de las personas que la conforman.

UN EJEMPLO DE BUENA PRÁCTICA

La empresa debe tener un rol formador entre **las empresas contratistas**, demostrando que la igualdad entre mujeres y hombres es una de sus prioridades, y que exige y valora que sus clientes, contratistas y entidades proveedoras de servicios incorporen la perspectiva de género en su gestión preventiva.



LA PARTE TÉCNICA

La dirección de la empresa es quien debe tomar el liderazgo de la gestión de la prevención de riesgos laborales (PRL), con el apoyo del **Departamento de Prevención de Riesgos** (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 1969a), cuando corresponda, o por personal designado y capacitado para estos fines por la empresa.

Estos agentes serán los encargados de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Serán los encargados, por tanto, de identificar y evaluar los riesgos, realizar propuestas de mejora, impartir la formación y entregar información sobre prevención de riesgos a todo el personal de la empresa y especialmente a las personas que conformen el Comité Paritario; además registrarán y analizarán los resultados, tanto de los indicadores de accidentabilidad y siniestralidad como de las acciones realizadas.

■ **¿Qué se espera de este personal?**

- Que tengan capacitación y formación en género, de forma general y concreta en relación con las desigualdades de exposición y efectos en el ámbito de la PRL. También es relevante que tengan capacitación en técnicas participativas.
- Que desarrollen propuestas relacionadas con las desigualdades de género y las diferencias biológicas entre hombres y mujeres.
- Que incorporen las desigualdades de género y las diferencias biológicas en sus quehaceres preventivos.

LA PARTE SOCIAL

Hay que hacer una mención expresa a **los mecanismos de participación** de los trabajadores y las trabajadoras. La empresa debe garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres, o al menos, que la relación sea proporcional a la nómina de la empresa, tanto en el acceso a la información como en los niveles de decisión.

En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas debe organizarse un **Comité Paritario de Higiene y Seguridad** (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 1969b), que debe estar compuesto por tres personas que representen a la dirección de la empresa y tres a los trabajadores. Los objetivos del Comité Paritario son:

- Asesorar e instruir a los trabajadores y las trabajadoras para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores y las trabajadoras, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.

- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de la persona accidentada.
- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
- Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores y las trabajadoras.
- Cumplir con las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador del seguro.



■ ¿Qué se espera de este órgano?

- Las personas que conforman el Comité Paritario deberán estar formadas en género y deberán introducir esta perspectiva en las reuniones y en los temas tratados.
- Deberán vigilar que la empresa adopte medidas preventivas que incorporen la mirada de género.
- Deben informar a los trabajadores y las trabajadoras sobre las desigualdades de género y sus consecuencias, así como sobre las medidas propuestas, al mismo tiempo que se vigila su cumplimiento.
- Tener presentes las desigualdades de género en el análisis e investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Deben tener en cuenta la necesidad de adaptación de los equipos de protección personal (EPP) a las diferencias entre hombres y mujeres y considerar, ante incumplimientos por parte de los trabajadores y trabajadoras del uso de los EPP, que puede ocurrir que, si dichos equipos no son los adecuados a sus características físicas o tienen desconocimiento de su importancia, dejen de usarlos.

- Incorporar las variables de sexo y género en todas las programaciones formativas que se propongan, incluyendo cursos de formación específica sobre factores de riesgo de mayor incidencia en puestos de trabajo ocupados por mujeres.
- Adaptar los contenidos de los Reglamentos Internos incorporando estas variables, por ejemplo incluyendo en el preámbulo del reglamento el compromiso de actuar sobre las desigualdades, crear entornos de trabajo saludable, sistemas de sanciones ante situaciones de violencia, acoso sexual, protocolos de actuación, etc.

UN EJEMPLO DE BUENA PRÁCTICA



Para facilitar la participación de todos los colectivos en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad es necesario adaptar los horarios de las reuniones, los canales de información, las vías para hacer propuestas dirigidas a mejorar la seguridad y la salud en la empresa, las respuestas a las mismas, entre otras.

3. HERRAMIENTAS¹

Decidida la política preventiva y organizados los recursos y responsabilidades, debemos pasar al **cómo** garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores y todas las trabajadoras. Para lo anterior debemos:



1. Identificar las condiciones de trabajo inadecuadas.
2. Evaluar todos los factores de riesgo y la magnitud de la exposición en todos los puestos.
3. Aplicar medidas preventivas que eliminen o reduzcan la exposición.

¹ Algunas de las propuestas que se recogen están basadas en el manual Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. OSALAN. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf)

IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

El objetivo de esta actividad es identificar la presencia de condiciones del trabajo que pueden causar daño a la salud de las trabajadoras y los trabajadores, que entenderemos como factores de riesgo. Dichos factores incluyen, además de aquellos capaces de producir accidentes de trabajo, o que su inmediatez en producir daños sea visible, aquellos factores con consecuencias no tan inmediatas, a largo plazo, como un producto químico con efectos acumulativos, los movimientos repetitivos o el trabajo en turnos de noche. De esta forma estaremos abordando factores de riesgo que afectan a todos los colectivos.

Una propuesta de listado de factores de riesgo a identificar es el que presentamos en el anexo de esta guía (HERRAMIENTA 1), en la que incluso abordamos factores de riesgo relacionados con desigualdades y situaciones discriminatorias.

Esta fase debe nutrirse no sólo de la visión del profesional experto, sino especialmente de las percepciones de las trabajadoras y trabajadores; de esta forma estaremos obteniendo información real y motivaremos la acción. Podemos conseguir esta participación mediante encuestas de percepción de riesgo o con entrevistas. En las observaciones de los puestos de trabajo es necesario informar a las personas que los ocupan del objetivo de la observación y añadir la información que ellas consideren oportuna.

EVALUACIÓN DE TODOS LOS PUESTOS DE TRABAJO

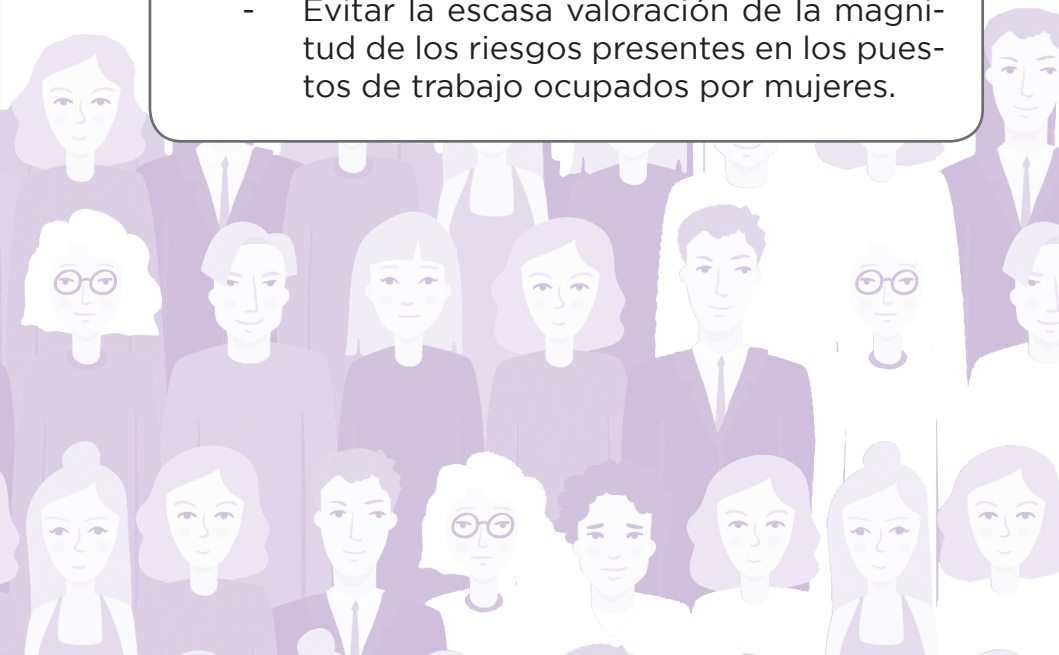
Una vez finalizada la etapa de identificación se debe determinar la magnitud de la exposición, priorizando aquellos con mayor potencialidad de generar daños. Tanto la identificación como la evaluación son tareas que deben realizar los profesionales de la prevención, pero con la participación de las trabajadoras y trabajadores. Podremos conseguir esta participación mediante la aplicación de metodologías participativas, como proponemos más adelante, en las que se utilizan herramientas como los círculos de prevención (HERRAMIENTA 3).

Algunas condiciones para la incorporación del género en las diferentes fases de una evaluación de riesgos:

- Es importante contrastar la información que la empresa facilita para la descripción de las tareas de cada puesto de trabajo con lo que en realidad se hace, por lo que es necesaria la participación de quienes ocupan los puestos de trabajo.
- Es fundamental describir los centros y lugares de trabajo, identificar los equipos utilizados, los productos químicos empleados, los agentes biológicos con los que puede haber contacto, y los correspondientes peligros derivados de las condiciones materiales y organizativas de trabajo.

- Se debe prestar especial atención a las diferencias en cuanto a exposición directa e indirecta. Por ejemplo, en un puesto de trabajo de fabricación de muebles en que el ebanista es hombre y quien se encarga del aseo es una mujer, ¿existe exposición a polvo de madera en ambas situaciones?
- Al hacer la evaluación de riesgos, deberá comprobarse si los hombres y las mujeres que trabajan en un mismo puesto desarrollan las mismas tareas y de la misma manera.
- Cuando se acude al puesto de trabajo, se debe explicar el objetivo y la necesidad de recoger la percepción de todas las personas que ocupan dichos puestos.
- Se deben organizar grupos de discusión para definir las posibles causas de la exposición.
- Hay que poner en práctica instrumentos de identificación y evaluación que contemplen desigualdades de género en los que la participación sea un requisito.
- Además, es posible que sea necesario utilizar más de una metodología para dar respuesta a todos los factores de riesgo, incluyendo la doble presencia, acoso sexual, factores de riesgo que afecten al embarazo y la lactancia natural, etc.

- Es necesario evaluar todos los factores de riesgo posibles, no solamente aquellos susceptibles de producir accidentes de trabajo, prestando especial atención a:
 - Factores ergonómicos: analizar las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, las formas de realizar el trabajo y su interacción con el puesto de trabajo.
 - Factores psicosociales: utilizar metodologías sensibles al género que identifiquen desigualdades en las condiciones de trabajo, desde el tipo de contrato, la jornada, el salario, hasta la doble presencia, las exigencias emocionales y cuantitativas, etc.
 - Incorporar el acoso sexual y por razón de sexo como un factor de riesgo posible en los centros de trabajo, en sus diferentes versiones.
 - Evitar la escasa valoración de la magnitud de los riesgos presentes en los puestos de trabajo ocupados por mujeres.



En la siguiente etapa se trata de decidir si los riesgos estimados se consideran tolerables y si se requiere mejorar los controles existentes o implantar unos nuevos, así como la programación de las acciones.

Para ello, conviene disponer de una ficha de “criterios de evaluación”, en la que se detalle en qué casos las consecuencias se deben considerar leves, medias o graves, así como cuándo se calificará la probabilidad como baja, media o alta, en función de si el daño ocurrirá raras veces (probabilidad baja), algunas veces (probabilidad media) o siempre o casi siempre (probabilidad alta). Dicha clasificación se debe hacer siempre con consenso y participación de las trabajadoras y trabajadores (HERRAMIENTA 2).

Por otra parte, existen situaciones complejas en las que resulta sumamente difícil fijar un criterio de riesgo objetivo. Los riesgos derivados de la precariedad, de la discriminación por género o de la doble presencia, las limitaciones al propio desarrollo por el tipo de horarios de trabajo, las formas de exclusión de la vida laboral, etc., son situaciones que deterioran seriamente la salud de las personas para las que uno de los criterios de riesgo más importante es la propia percepción de malestar subjetivo.

ADOPCIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS

Una vez realizada la evaluación de riesgos se deben diseñar e implementar las medidas preventivas. En esta etapa de ser necesario se realizarán evaluaciones específicas sobre aquellos factores de riesgo en los que se necesita más información y se aplicarán medidas preventivas específicas, contando con la participación de las trabajadoras y trabajadores.

Tipos de prevención y sus objetivos:

PREVENCIÓN			
	PRIMARIA	SECUNDARIA	TERCIARIA
OBJETIVO	Eliminar el riesgo.	Diagnóstico precoz.	Rehabilitación.
CUÁNDO (momento de actuación)	Durante la exposición a los factores de riesgo.	Ante las primeras alteraciones de la salud.	- Secuelas. - Rehabilitación.
DÓNDE (ámbito de actuación)	Medio ambiente de trabajo.	- Individuo. - Colectivo.	Individuo.
EFICACIA	++	+	+/-

Algunas consideraciones a tener en cuenta para la elección de las medidas preventivas que incidirán en las desigualdades en la exposición:

- La aplicación de principios preventivos, es decir, priorizar la intervención en el origen, mejorando las condiciones de trabajo.
- Incorporar siempre la participación de las trabajadoras y trabajadores en la selección e implementación de soluciones.
- Las medidas para adaptar el trabajo a la persona, relativas al diseño de los lugares y puestos, la selección de equipos, los métodos de trabajo y la organización de este.
- Sólo cuando no sea posible la adopción de medidas de protección colectiva se optará por la individual, siendo necesario en la selección de los EPP contar con la participación de las personas destinatarias. Los EPP, deben ser adaptados a las personas, a sus características anatómicas y fisiológicas y teniendo en cuenta su estado de salud.
- Asegurarse de que en la priorización de las acciones preventivas no se discriminen los puestos de trabajo o categorías profesionales ocupados por mujeres.
- Abordar los riesgos a los que las mujeres están más expuestas, realizando programas específicos para este efecto.

- Aplicar medidas preventivas para todas las situaciones de exposición, sea directa o indirecta. Siguiendo con el caso de la mueblería, tendríamos que aplicar medidas para el puesto de ebanista y para el de la limpieza; por ejemplo, medidas técnicas como sistemas de aspiración eficaces y medidas organizativas en el puesto de limpieza, como realizar las tareas cuando no se esté trabajando en el puesto o, si esta medida no es factible, utilizar mascarillas adecuadas.
- Asegurar que las trabajadoras y los trabajadores participen en los procesos de monitoreo y revisión de las medidas preventivas (HERRAMIENTA 3).

UN EJEMPLO DE BUENA PRÁCTICA



La implementación de herramientas de participación de las trabajadoras en la búsqueda de soluciones, como los círculos de prevención, aprobadas por el Comité Paritario, es fundamental para el éxito.

FORMACIÓN E INFORMACIÓN

El reglamento sobre prevención de riesgos regula la obligación de informar de los riesgos y los daños laborales en sus artículos 21 y 23, estableciendo, por una parte, el contenido de la información, y por otra los agentes encargados de realizarla:

ARTICULO 21º. *Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa. Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.*



ARTICULO 23º. *Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 21º a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos. Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos mencionados en el inciso anterior, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.*

¿Cómo introducir, entonces, la perspectiva de género en actividades fundamentales como la información y la formación de toda la plantilla de la empresa? Recordemos que las trabajadoras manifiestan tener menor acceso que sus homólogos masculinos a la información preventiva. Según la primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010) (Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo e Instituto de Seguridad Laboral, 2011), el 46,5% de las mujeres no han sido informadas en su lugar de trabajo del riesgo de accidentarse o contraer una enfermedad profesional, frente al 29,9% de los hombres.

Siendo la participación de la población trabajadora, tal como se ha descrito anteriormente, una pieza clave en la prevención de riesgos en las empresas, ésta tiene que recibir una adecuada información y formación, completa y atinente a sus condiciones laborales.

Por lo anterior, debemos preguntarnos si existe formación específica sobre género y salud laboral, como también si se tienen en cuenta las posibles dificultades de acceso a las trabajadoras en el diseño de los planes formativos. En el anexo de la guía se realizan **algunas propuestas** de charlas informativas y cursos de formación, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, las personas destinatarias y su papel en el ámbito de la prevención (HERRAMIENTA 4).

En anteriores apartados hemos introducido la necesidad de formación de las personas de los Departamentos de Prevención y miembros del Comité Paritario, entre otros. La formación debe extenderse a todas las personas de la plantilla, ya que si ellas incorporan las desigualdades de género en su quehacer cotidiano será una forma más de sensibilización.

Algunas cuestiones a tener en cuenta según lo establecido en el artículo 21º anteriormente reseñado son:

- Hacer de la temática de género y sexo un tópico transversal a la formación en prevención de riesgos laborales, incluyendo los efectos diferenciados entre hombres y mujeres ante a la exposición a factores de riesgo.

- Asegurar que tanto a las mujeres como a los hombres se les proporciona información y formación en prevención de riesgos laborales sobre los trabajos que realizan y sus condiciones de trabajo y los efectos sobre la salud, incluyendo al personal que trabaja a tiempo parcial y en empresas de trabajo temporal.
- Abordar los riesgos específicos como el acoso sexual, la doble presencia y la exposición a factores de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
- Del derecho de formación no se debe excluir a nadie, independientemente de la modalidad o duración del contrato. Las mujeres predominan en el trabajo a tiempo parcial, por lo que pueden tener más problemas para acceder a la formación cuando esta no se desarrolla en horario laboral o fuera de la empresa.
- A la hora de elaborar instrucciones de trabajo se debe evitar que el ejemplo de quien realizará la tarea siempre sea un prototipo de hombre. Con lo anterior, se afirma la idea de que no existen algunos trabajos para hombres y otros para mujeres.
- Los cursos de formación y el material didáctico deben evitar estereotipos de género y deben hacer un uso no sexista del lenguaje.

UN EJEMPLO DE BUENA PRÁCTICA



Las acciones formativas deben desarrollarse de preferencia en horario laboral, teniendo en cuenta siempre las posibles dificultades de acceso de las trabajadoras, facilitando la asistencia en horario y condiciones que permitan la conciliación entre actividades.

VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

Según se establece en el artículo 72, letra g) del D.S. N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es obligación del organismo administrador incorporar a la empresa a sus programas de vigilancia epidemiológica al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

En este sentido, se reconocen dos tipos: la vigilancia ambiental y la vigilancia de la salud de los trabajadores (VST), que tienen objetivos y procedimientos distintos.

La VST consiste en conocer el estado de salud de los trabajadores y las trabajadoras para verificar que no se estén produciendo daños o, si se están produciendo, poner en marcha medidas tanto para la recuperación como para evitar que vuelva a ocurrir.

Diferenciaremos entre la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras y la vigilancia ambiental. Los objetivos y los procedimientos son distintos, aunque la vigilancia del colectivo es donde habrá que hacer hincapié en la visualización de los daños de las trabajadoras (Superintendencia de Seguridad Social, 2018).

■ Vigilancia de la salud

El Ministerio de Salud, a través del Departamento de Salud Ocupacional, elabora los protocolos necesarios que dictan los lineamientos para detectar precozmente posibles daños a la salud, incluyendo medidas de protección y control, con el fin de proteger la salud de los trabajadores y las trabajadoras expuestas

El personal sanitario que desempeña actividades de vigilancia de la salud, como los reconocimientos médicos o las asistencias ante accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, debe contar con conocimientos sobre la relación género/salud y la aplicación del enfoque de género en las actividades de salud laboral.



Tendremos en cuenta para realizar la vigilancia de la salud:

- Las exposiciones diferenciadas de mujeres y hombres, así como las diferencias biológicas y las desigualdades sociales.
- Para cada tipo de riesgo se deberán introducir las diferencias de sexo y las desigualdades de género. Por ejemplo, para la exposición a agentes químicos tener en cuenta las diferencias biológicas, ya que algunos componentes afectan más a un sexo que a otro. Por otra parte, las desigualdades en el empleo (tipo de contrato, diferencia de salario, etc.), así como algunos factores psicosociales como la doble presencia, propician diferentes tipos de daños.
- Tener presente la salud reproductiva tanto de mujeres como de hombres, no solamente durante las situaciones de embarazo y lactancia.
- Los datos deberán diferenciarse no sólo por hombre y mujer sino también entre puestos de trabajo y turnos.
- Los resultados de la vigilancia de la salud se presentarán por sexo y se analizarán de forma completa y diferenciada.



■ Vigilancia ambiental

El objetivo de esta vigilancia es conocer los niveles de los agentes o factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores en sus lugares de trabajo, así como la distribución de ellos en los distintos sectores de la empresa o faena, con el objetivo de adoptar oportuna y eficazmente medidas preventivas.

Lo anterior se realiza a través de mediciones ambientales, que corresponden a la realización de mediciones representativas y confiables, cualitativas o cuantitativas, de la presencia de agentes de riesgo físico, químico, biológico, condiciones ergonómicas o psicosociales existentes en el ambiente de trabajo donde se desempeñan los trabajadores.

Algunas orientaciones:

- Se debe contar con información detallada sobre lo que la trabajadora o el trabajador realiza en su puesto de trabajo, con qué y cómo trabaja. Es imprescindible preguntar y escuchar.
- Es importante considerar la información sobre condiciones de empleo: contrato, jornada, horario, etc.
- Desechar posibles juicios de valor y ante todo relacionar las posibles lesiones o dolencias con los riesgos presentes en el trabajo.
- Ir más allá de lo establecido en los protocolos y aplicar el principio de precaución.
- Diferenciar los resultados según si los puestos de trabajo son ocupados mayoritariamente por hombres o mujeres.

UN EJEMPLO DE BUENA PRÁCTICA



En las encuestas de salud se recomienda incluir preguntas relacionadas con daños originados por factores de riesgo a los que están expuestas las mujeres (acoso sexual, discriminación, doble presencia etc.). Algunos ejemplos:

- ✓ Estrés/Depresión.
- ✓ Cansancio.
- ✓ Dificultad para conciliar el sueño.
- ✓ Cambios de humor.
- ✓ Alteración del comportamiento.
- ✓ Trastornos del sueño.
- ✓ Consumo frecuente de medicamentos.
- ✓ Trastornos relacionados con la menstruación.
- ✓ Trastornos relacionados con la reproducción, embarazo y lactancia.
- ✓ Haber sufrido daños por agresiones o conductas violentas.

BIBLIOGRAFÍA

- Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo, & Instituto de Seguridad Laboral. (2011). Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores (ENETS) 2009-2010. Retrieved from <http://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2011/09/Informe-Final-ENETS-Interinstitucional.pdf>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto Supremo N°40. Aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales (1969). www.leychile.cl. Retrieved from <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1041130&idVersion=1995-09-16>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Decreto Supremo N°54. Aprueba reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad. (1969). www.leychile.cl. Retrieved from <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=8336>
- Superintendencia de Seguridad Social. (n.d.). SUSESOS: Atención de usuarios - ¿Qué se entiende por prevención de riesgos laborales? Retrieved February 18, 2019, from <https://www.suseso.cl/606/w3-article-18605.html>
- Superintendencia de Seguridad Social. (2018). Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Chile. Retrieved from <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-208628.html>





3

EJEMPLO DE INTERVENCIÓN

***"Es necesario
que las mujeres participemos
para que nuestras
experiencias, prioridades
y soluciones tengan fuerza".***

Mujer sindicalista



1. DIFERENTES MODELOS DE INTERVENCIÓN

Como hemos visto hasta ahora, es factible incorporar la perspectiva de género en las actividades preventivas de las empresas. Hay elementos capaces de rentabilizar los posibles esfuerzos aportados, como los procesos participativos de identificación y evaluación de riesgos en la elección y puesta en marcha de las soluciones preventivas y en su control y evaluación.

La desigualdad de hombres y mujeres se puede medir, no estamos ante una ficción llena de apreciaciones subjetivas. Y una de las múltiples desigualdades entre trabajadoras y trabajadores está en la exposición a los factores de riesgo.



Vamos a presentar ejemplos de intervención que tienen en común una marcada perspectiva de género en sus paradigmas:

Agencia Nacional para el Mejoramiento de las Condiciones del Trabajo (ANACT)

(Piotet & Mabile, 1984)

Modelo para analizar las desigualdades de salud relacionadas con el trabajo promovido por la ANACT, dependiente del Ministerio de Trabajo de Francia. Propone abiertamente hacer un diagnóstico de género, con un enfoque cualitativo y cuantitativo. El diagnóstico sigue la siguiente secuencia:

- a. Poner de manifiesto las diferencias entre la salud ocupacional de hombres y mujeres para poder elaborar una hipótesis de género.
- b. Describir una demografía del trabajo, en la que se vuelquen todos los datos ocupacionales llamativos de la nómina femenina y la masculina.
- c. Confrontación en el campo, mediante observaciones, entrevistas, cuestionarios y denuncias.
- d. Presentación del diagnóstico, haciendo hincapié en las causas relacionadas con la organización del trabajo.

El método maneja dos máximas que podrían inspirar cualquier procedimiento de trabajo preventivo con perspectiva de género:

- Involucrar el enfoque de género en las acciones preventivas genera mejores resultados frente a problemas de salud ocupacional.
- Atender explícitamente las condiciones de trabajo y la salud de las mujeres y los hombres permite incorporar la igualdad de oportunidades.
- A nivel empresarial, desde ANACT se hacen recomendaciones a las empresas, con independencia del sector productivo en el que se vaya a intervenir, que mostramos a continuación:
 - Presentación de resultados divididos por sexos.
 - Presentación comparada, mujeres-hombres, de todos los indicadores de salud.
 - Documento único final de evaluación de riesgos, sin excluir o separar los temas relacionados con la salud reproductiva o la maternidad.
 - Prevención de la violencia sexista y sexual.
 - Integración del enfoque de género en todas las dinámicas empresariales.
 - Intervención sobre condiciones de trabajo que provocan estrés en los empleos con predominancia femenina (salario, tipo de contrato, promoción, entre otros).
 - Mezcla de hombres y mujeres en los empleos y actividades en los dos sentidos: particularmente la integración de los hombres en empleos feminizados.
 - Revalorización de los empleos feminizados.

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), Ficha Técnica 43 (FACTSHEET 43). (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2003)

Modelo propuesto por la EU-OSHA, en su ficha técnica 43, para la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, partiendo de la premisa de que la adopción de un enfoque aparentemente neutral de géneros respecto de la evaluación de riesgos y del resto de las acciones preventivas puede conllevar el riesgo de que las mujeres trabajadoras sean infravaloradas y hasta ignoradas en las actividades relacionadas con la salud laboral. Además, sostiene que mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres supone mejorar también las de los hombres.

El método presenta un listado de ejemplos de peligros y riesgos detectados en ámbitos donde predominan las mujeres trabajadoras, y recoge un modelo para una evaluación de riesgos más sensible a los géneros, con cinco fases cerradas, que mencionamos a continuación y donde se señalan recursos posibles para incluir la perspectiva de género en las diferentes fases:

1. Identificación de los riesgos.
2. Evaluación de los riesgos.
3. Puesta en práctica de las soluciones.
4. Supervisión.
5. Análisis.

Todos los métodos, convenientemente validados y con el correspondiente reconocimiento científico, deben de ser ejecutados con perspectiva de género, y ser permeables para poder aplicarlos incluyendo inequívocamente aspectos de género.

Centro de Estudios de las Interacciones Biológicas entre la Salud y el Trabajo de la Universidad de Quebec, Canadá (CINBIOSE).
(Messing, 1999)

A continuación, reproducimos las propuestas del CINBIOSE para tener en cuenta la perspectiva de género en la intervención ergonómica. Esta propuesta tiene validez como mecanismo para orientar las prácticas preventivas en general:

- 1. En la identificación del problema:** en una misma empresa es habitual que encontremos diferencias en la identificación y la percepción de los riesgos, así como problemas de salud diferentes. A partir de lo anterior, se recomienda entrevistar a los trabajadores y las trabajadoras de manera separada, para hacer visibles problemas específicos de género que en las reuniones conjuntas no acostumbran a explicitarse (funcionamiento sexual, acoso sexual, problemas de la menstruación, relacionados con el embarazo, la familia, la asunción de obligaciones de cuidados y crianza, entre otros).

- 2. Durante la observación de las tareas:** como anteriormente se ha analizado, será imprescindible contemplar las diferencias específicas de género, desde las exigencias físicas a las emocionales y las mentales derivadas de los propios requerimientos de los puestos de trabajo, así como las exigencias derivadas de la doble presencia y de los roles de género en la sociedad.
- 3. En el momento de la búsqueda de soluciones:** la experiencia ha demostrado que es necesario buscar espacios de propuestas de soluciones propios para las trabajadoras, ya que las mujeres toman la palabra menos en los grupos mixtos y las alternativas de solución pueden ser diferentes. En esta fase es importante asegurar que dichas diferencias no supongan discriminaciones.
- 4. En el momento de la formación:** en numerosas ocasiones las mujeres se ven excluidas de los procesos sociales: la vida sindical, de las políticas de prevención y de atención a la salud. Esta realidad supone que en las actividades de formación se debe realizar un esfuerzo adicional para que las mujeres se integren plenamente en los procesos formativos, y adoptar medidas como incluir los problemas específicos de género en los programas de formación.



2. PROPUESTA Y EJEMPLO

El principio de **transversalidad** de la perspectiva de género debe ser el objetivo a conseguir en todos los ámbitos de la empresa. Además, los métodos anteriormente explicados exponen la necesidad de intervención en múltiples espacios para realmente conseguir una prevención eficaz y capaz de abrazar la heterogeneidad de la población trabajadora en su conjunto.

Es un hecho constatado en esta guía que la menor accesibilidad a las medidas de prevención y compensación de las trabajadoras puede contribuir a generar o amplificar los problemas de salud ocupacional ya existentes. Estos problemas además influyen mermando las capacidades de las trabajadoras, temporal o permanentemente, y podrían conducir las a situaciones de mayor vulnerabilidad social.

Ya sea porque somos conscientes de la necesidad de incorporar la perspectiva de género, o porque aparece un problema concreto en el colectivo de las trabajadoras de la empresa, las propuestas que a continuación vamos a describir pueden servir para empezar a trabajar con un método y herramientas que abren otras posibilidades en la cultura de seguridad y salud en la empresa.

Partimos de un problema concreto que sufren las trabajadoras de un hotel, a partir del cual mostramos las acciones llevadas a cabo en la empresa, los pasos, las herramientas, las conclusiones y los resultados. Creemos que este proceso puede ser un ejemplo a tener presente, independientemente del problema y del tipo de factor de riesgo sobre el que haya que intervenir, ya que sigue la lógica de intervención que incluye la perspectiva de género.

**“DE LAS LICENCIAS MÉDICAS
POR DOLORES
A LA PREVENCIÓN”**



EMPRESA DEL SECTOR HOTELERÍA

Cadena hotelera, con varios centros de trabajo. En el centro de trabajo objeto de la intervención la nómina total la conforman 385 personas.

El hotel cuenta con 467 habitaciones distribuidas en varios pisos, cuya limpieza está a cargo de 65 camareras de pisos. Además, el hotel cuenta con un amplio restaurante, un comedor de autoservicio y una cafetería en la terraza.

■ **¿Cuál es el problema?**

Alta incidencia de licencias médicas por trastornos musculoesqueléticos en el personal de camareras de pisos. Las trabajadoras han comenzado a comunicar a la representación sindical y a la dirección de la empresa la necesidad de adoptar soluciones.

La dirección del hotel y las supervisoras consideran a las trabajadoras como un colectivo muy conflictivo, con quejas continuas y con problemas de salud debido a su edad avanzada.

■ **Características del puesto de trabajo**

El trabajo consiste básicamente en hacer camas, limpiar el piso, ordenar el mobiliario y limpiar el cuarto de baño. El trabajo de las habitaciones se organiza diariamente por parejas, cada una de las cuales debe encargarse de 24 habitaciones. Se trata de habitacio-

nes y baños con muchas “exigencias”: hay que cuidar todos los detalles y hacer camas que suelen medir 2 metros de largo por 2 metros de ancho.

Todas estas tareas implican un continuo ejercicio de movimientos repetitivos, manipulación de cargas y posturas forzadas que, como es sabido, pueden provocar daños a la salud (Kilbom, 1994; Kilbom & Messing, 1998; Putz-Anderson, Bernard, & Burt, 1997).

En este mismo puesto de trabajo encontramos diferentes tipos de tareas:

- Asear, ordenar y acomodar las habitaciones y los baños.
- Asear las instalaciones comunes (pasillos, escaleras, recepción, etc.).
- Dar apoyo a las tareas del restaurante del hotel.

Tradicionalmente la primera de ellas está desarrollada íntegramente por mujeres, en cambio las dos últimas por hombres. A pesar de encontrarse en la misma categoría profesional, se perciben retribuciones diferentes, como un plus de productividad; los trabajadores cobran el doble del salario que reciben las mujeres.

■ **Características de las personas que ocupan los puestos de trabajo**

La edad media de las mujeres que ocupan estos puestos oscila entre 18 y 55 años, y tienen más antigüedad en la empresa que los hombres. Entran como camareras de pisos y salen o se mantienen en los mismos puestos de trabajo, ya que no se les facilita la promoción. Las posibilidades de promoción son mayores en los hombres, ya que pueden acceder a trabajar exclusivamente como camareros en el comedor y en la cafetería. Los contratos temporales están siendo en estos últimos años bastante habituales; el 25% de las trabajadoras tiene mayor antigüedad que los hombres de la misma nómina, y además trabajan la jornada completa.

A nivel internacional el colectivo de camareras de pisos está atravesando, gracias a su lucha, un momento de visibilización y de reconocimiento. Las trabajadoras del hotel no son ajenas a la actualidad y van descubriendo poco a poco cómo las molestias, las enfermedades y las incapacidades nada tienen que ver con el hecho de ser mujeres, sino con sus condiciones de trabajo. Así lo plantean ante la dirección de la empresa y a la representación sindical, comenzando un proceso en el que quieren ser las protagonistas.

ORGANIZACIÓN

Tras el planteamiento del problema en el Comité Paritario se decide constituir una Comisión de trabajo con un objetivo claro: la mejora de las condiciones de trabajo de las camareras de piso, en otras palabras, “hacer prevención”. El ámbito de la intervención se basa en las tareas relacionadas con el aseo y la organización de las habitaciones.

La Comisión de trabajo se compone de 6 personas:

- Representación social: dos trabajadoras y un delegado sindical (en estos momentos la representación sindical está formada sólo por hombres).
- Representación de la Dirección: director de Recursos Humanos, supervisora y gerente.
- Asiste a esta comisión también personal del Departamento de Prevención como parte técnica que irá desarrollando los diferentes pasos.



El papel de la Comisión de trabajo es principalmente desarrollar el proceso, levantar, analizar y procesar la información que se genere, organizar las diferentes herramientas que se utilicen, los diferentes documentos, etc., y por último elevar los resultados y propuestas al Comité Paritario, órgano que tiene la capacidad de decisión en última instancia aprobar o no las propuestas. El personal técnico del Departamento de Prevención liderará la Comisión de trabajo.

Constituida la Comisión de trabajo, se decide la metodología de intervención, teniendo en cuenta la premisa de la participación y que el proceso puede alargarse debido a la inexperiencia en la nueva forma de trabajo y por los posibles obstáculos que puedan ir apareciendo. Todo ello presentado por la parte técnica, que propone y apuesta por una metodología que tenga como referencia la ergonomía participativa, por el tipo problemas de salud que plantean las trabajadoras y su origen.

A continuación presentamos los pasos, los problemas durante el desarrollo, las herramientas utilizadas y los resultados. Hay que tener en cuenta que estamos ante un proceso abierto y flexible, lo que permite atender los posibles obstáculos de una forma más efectiva e inmediata que los procesos de evaluación no participativos.

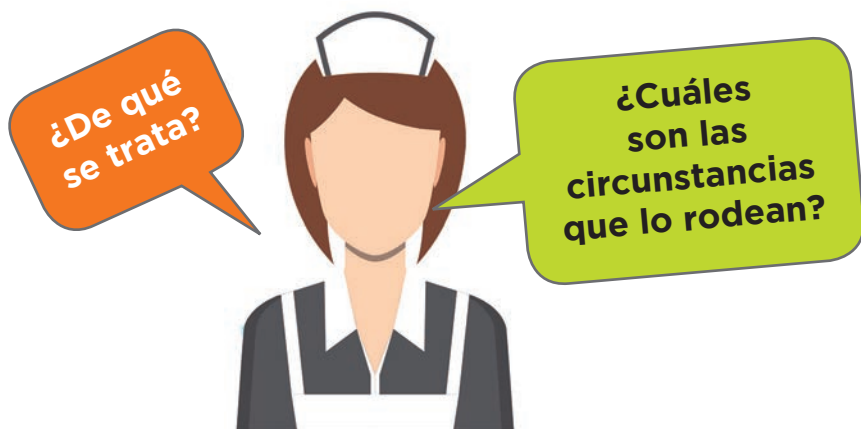
PROCESO DE INTERVENCIÓN

Paso 1

Identificación de riesgos

Lo primero que se plantean es definir el problema: ¿de qué se trata?, y el alcance: ¿cuáles son las circunstancias que lo rodean?

Consideran necesario identificar el tipo de problemas de salud, la incidencia, la frecuencia y la gravedad, así como analizar su relación con las condiciones de trabajo. Dar respuesta al hecho de que sean las mujeres las que tienen mayor incidencia de casos, según la empresa porque son mujeres y por la edad. Ellas conocen el problema, pero también deben prestar atención a los datos que tiene la empresa y consultar las informaciones técnicas o legales. Por supuesto el Departamento de Prevención menciona que la visita al lugar de trabajo permitirá comprobar, en terreno, las condiciones concretas en que se genera el riesgo.



En un primer momento deciden analizar la **información de la empresa**, en concreto:

- La distribución de hombres y mujeres por departamentos/secciones y puestos de trabajo que ocupan, dibujó un panorama de desigualdades tanto desde la segregación horizontal como la vertical. Se decide analizar, asimismo, las condiciones de empleo de las camareras de piso: contratos temporales, jornadas parciales.
- Se hace un análisis de las tareas desarrolladas por las trabajadoras, las exigencias que implican, la repetitividad de movimientos, la monotonía y el grado de control y la autonomía con que se realizan. Esta información surge tras realizar una entrevista a las supervisoras del hotel, y posteriormente se contrasta con las trabajadoras.
- Se solicita información sobre los daños a la salud al Departamento de Prevención, datos sobre las licencias médicas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como los resultados de la vigilancia médica efectuada. Aquí surge uno de los principales problemas: no tienen información suficiente sobre daños desagregados por sexo.

La falta de información se va poniendo sobre la mesa, por lo que la **experiencia compartida por las trabajadoras** es fundamental, decidiéndose aplicar una encuesta de salud con el objetivo de identificar zonas corporales afectadas, gravedad de la afectación, si han tenido o no permisos o licencias, cuánto tiempo llevan con estos problemas, a qué creen que se deben, etc. La participación en la encuesta fue alta, cercana al 80%. En ella las trabajadoras debían indicar en un esquema corporal aquellas zonas en la que sentían molestia, dolor, incapacidad al finalizar la jornada laboral y/o durante la realización del trabajo y contestar las siguientes preguntas:



- ¿Han estado presentes los dolores mencionados durante los últimos siete días?
- En los últimos doce meses, ¿cuántos días?
- ¿Ha debido ausentarse del trabajo debido a estos dolores?
- ¿Hay tareas de su trabajo que usted asocie a la aparición de discomfort, molestia o dolor?

Recogida y analizada la información cuantitativa, se organiza el primer círculo de prevención (HERRAMIENTA 3 ANEXO).

Los resultados de la encuesta de salud sirven para empezar con la reunión. Con un esquema del cuerpo humano se van explicando los resultados para corroborarlos con las personas que participan en este círculo. Se concluye que los principales problemas de salud se dan en los miembros superiores, en concreto: hombros, mano, muñeca, y en la zona lumbar. Además existe un número importante de trabajadoras que tienen molestias hace más de un año, por lo que han necesitado licencias médicas en varias ocasiones.

Luego una trabajadora describe su jornada de trabajo y a partir de su exposición las demás intervienen explicando en qué se diferencia de las suyas.

Este círculo permitió conocer la organización del trabajo, las tareas que se realizan, las herramientas, los equipos, los productos de limpieza y los materiales utilizados, el desarrollo de la jornada laboral, las principales dificultades encontradas y los problemas de salud en el trabajo. Se confecciona un listado de problemas, incluso se determina cuáles son los problemas prioritarios para las trabajadoras:

- El contenido de la tarea: la repetitividad, la monotonía, la falta de control y de autonomía para hacer su trabajo.
- Las dimensiones de las camas y las sábanas, que son excesivamente grandes, lo que obliga a meter bajo el colchón casi un metro de ellas y, por lo tanto, tener que levantar más los colchones -que pesan 70 kg- adoptando posturas forzadas.
- Las características de los carros, la falta de mantenimiento en las ruedas, son viejos y pesados.
- El número y el tipo de habitaciones por día.
- Cómo se organiza el trabajo, la distribución de las habitaciones y su relación con la trabajadora asignada para realizar la limpieza. Las trabajadoras fijas, tienen estrategias, pueden organizar el trabajo cuando el tiempo les apremia, dejando tareas que se ven menos, como el polvo, para el día siguiente, que es una medida viable cuando siempre vas a llevar las mismas habitaciones.
- El ritmo elevado.
- La supervisión estricta. El trabajo debe realizarse siguiendo protocolos que deben cumplirse por cuestiones de calidad, y pueden ser revisados o verificados en cualquier momento por la supervisora.

- La inseguridad, no sólo en la contratación sino en el día a día, ya que las llaman para trabajar el día antes, incluso horas antes de entrar al turno.
- Las desigualdades en las condiciones de empleo, debido a los distintos tipos de contrato.
- Situaciones de discriminación en los procedimientos de promoción y formación.
- Problemas en la piel ante el uso de determinados productos para la limpieza.
- Exposición a riesgo biológico.

El listado se completa con la información obtenida mediante visitas que permiten realizar **observaciones y análisis sistemático de la actividad real**. Se trata de recoger todos los datos cualitativos y cuantitativos necesarios para comprender las exigencias de aquellos puestos de trabajo que se haya determinado, en base a la información emanada de los dos puntos anteriores. En estas visitas también se entrevista a las trabajadoras de los puestos analizados (se utiliza la HERRAMIENTA 1 del anexo de esta guía).

Se realiza un informe con las conclusiones de la primera fase (revisión de documentación, resultados de las encuestas, resultados del círculo de prevención y de las visitas de observación), con los siguientes apartados:

1. Datos sociodemográficos.
2. Condiciones de empleo.
3. Características de la actividad.
4. Principales daños a la salud.
5. Factores de riesgo prioritarios.
6. Acciones futuras.



Este informe se irá nutriendo de la información que se vaya generando en el desarrollo de la intervención. En este paso se presenta en el Comité Paritario, con el asombro de sus miembros ante las desigualdades reveladas y el interés manifestado en buscar soluciones.

Paso 2

Evaluación de riesgos

Una de las conclusiones de la primera fase es la necesidad de evaluar más en profundidad la exposición, es decir, realizar evaluaciones específicas de riesgo ergonómico, de forma que se obtenga más información sobre la repetitividad, la manipulación manual de cargas y de las posturas que se adoptan en el desarrollo de las tareas. Esta propuesta tiene el apoyo de la dirección que, a pesar de ser más consciente de la problemática, todavía tiene ciertas reticencias y considera necesaria una evaluación que además oriente a necesidades formativas en adopción de posturas, por ejemplo.

Con los resultados se decidirá también la necesidad de aplicar el protocolo de riesgos psicosociales. De esta manera se abordarán también las desigualdades y situaciones de discriminación manifestadas por las trabajadoras.

Aun así existe consenso de que se pueden tomar medidas sobre ámbitos en los que se sabe a ciencia cierta que hay que introducir mejoras y cuyo resultado preventivo puede ser muy beneficioso.

Paso 3

Implementación de soluciones

Se realiza un nuevo círculo de prevención, del que salen propuestas prioritarias que son trabajadas e incorporadas al informe por la Comisión de trabajo, para posteriormente llevarlas al Comité Paritario.

En el primer círculo de prevención se opta por una composición única de trabajadoras, además de una persona que forma parte de la representación sindical. Pero en este segundo círculo se selecciona a aquellas trabajadoras que destacaron por su conocimiento y también participan las supervisoras. En esta fase hay más confianza en todas las partes y se requiere analizar la viabilidad de las medidas que se propongan.

En concreto, surgen propuestas para la adaptación del mobiliario y elementos de las habitaciones y otras directamente relacionadas con la labor propia de las trabajadoras:

- Acortar las sábanas de las camas en 30 cm. Hasta ahora las sábanas eran excesivamente grandes, lo que obligaba a meter bajo el colchón casi un metro y por tanto tener que levantar más los colchones –que pesan 70 kg– y adoptar posturas muy forzadas.
- Hacer las camas con menos ropa en verano. El objetivo es el mismo y se consigue quitar 3 o 4 colchas por cama, lo que evita levantar pesos de forma repetida e innecesaria.
- Hacer las camas entre dos personas, pues meses atrás ampliaron el tamaño de las camas. Con esta medida se reduce la carga de trabajo, las posturas forzadas y los movimientos repetitivos, además de disminuir el aislamiento.
- Cambiar los carros por otros que pudieran deslizarse fácilmente, evitando sobreesfuerzos para arrastrarlos y empujarlos.

Por supuesto el abanico de propuestas fue mucho mayor, sobre todo aquellas que inciden en la organización del trabajo, la necesidad de ampliar jornadas de trabajo, contratación, mejora en las condiciones de empleo, etc. Todas estas medidas no se guardan en un cajón sino que se mantienen a la espera de evaluaciones específicas y la valoración de los resultados de las medidas implementadas, pero mientras tanto se valoran medidas de planificación del volumen y tiempo de trabajo, así como medidas para dotar de mayor control sobre el trabajo a las camareras y reorientar el trabajo de los mandos intermedios.

De forma paralela surge malestar con el resto de los trabajadores de la nómina que ven con reticencia esta intervención, por lo que otra propuesta interesante es realizar un plan formativo en el que se incluya un taller de sensibilización sobre las desigualdades de género en el ámbito laboral y su relación con la prevención de riesgos laborales (HERRAMIENTA 4, ANEXO GUÍA).

Todas las propuestas son presentadas ante el Comité Paritario, que las acepta.

Paso 4

Seguimiento

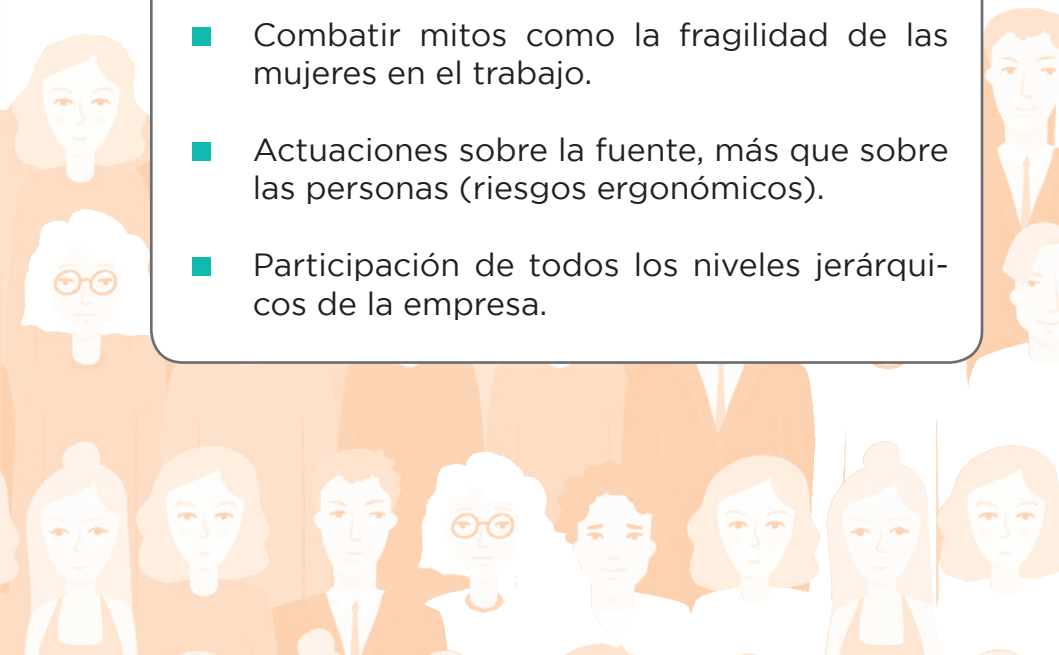
Las soluciones que se van aplicando requieren de un período de seguimiento y evaluación, que permita verificar si se están produciendo los resultados deseados. Para ello se plantean acciones de verificación de las condiciones de trabajo, consultando nuevamente a las trabajadoras, realizando nuevas observaciones del trabajo, analizando los resultados de los programas de vigilancia de la salud y los datos de licencias por enfermedad, etc.

La medida más aplaudida son los carros. La empresa adquiere un prototipo de carro eléctrico para sustituir a los antiguos, con dos premisas: la primera, que todas las camareras de hotel pueden probarlo y aportar su experiencia, sugerencias y propuestas de mejora y la segunda, que la dirección del hotel se comprometiese a que una vez concluida esta fase se comprasen todos los carros que se consideran necesarios.

Actualmente, prácticamente toda la nómina ha utilizado y valorado el nuevo carro, y con toda la información recogida se ha elaborado una relación de propuestas de mejora que próximamente se llevará al Comité Paritario.

Las trabajadoras que colaboraron consideran que su participación ha servido para algo, están motivadas, sensibilizadas. Aun sin llegar a actuar sobre todos los ámbitos podemos determinar los siguientes factores de éxito de esta intervención:

- Enfoque amplio de la evaluación de riesgos.
- Fase de entrenamiento para el Comité Paritario, se produce una sensibilización sobre la complejidad de la prevención y la importancia de no sacar conclusiones apresuradas sobre las causas de los problemas.
- Combatir mitos como la fragilidad de las mujeres en el trabajo.
- Actuaciones sobre la fuente, más que sobre las personas (riesgos ergonómicos).
- Participación de todos los niveles jerárquicos de la empresa.



BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2003). FACTS 43 La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos. Bélgica: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Kilbom, Å. (1994). Repetitive work of the upper extremity: Part II - The scientific basis (knowledge base) for the guide. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 14(1-2), 59-86. [https://doi.org/10.1016/0169-8141\(94\)90006-X](https://doi.org/10.1016/0169-8141(94)90006-X)
- Kilbom, Å., & Messing, K. (1998). *Women's Health at Work*. (National Institute for Working Life, Ed.). Retrieved from <http://www.fas.se/upload/dokument/ALIpdf-skrifter/isbn9170454779.pdf>
- Messing, K. (1999). Integrating gender in ergonomic analysis: strategies for transforming women's work. European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety. Retrieved from <https://www.etui.org/Publications2/Books/Integrating-gender-in-ergonomic-analysis>
- Piotet, F., & Mabile, J. (1984). *Conditions de travail, mode d'emploi*. France: Editions de l'Anact, 1984.
- Putz-Anderson, V., Bernard, B., & Burt, S. (1997). Musculoskeletal disorders and workplace factors. ... -Related Musculoskeletal ..., 97-141(July 1997), 1-1-7-11. Retrieved from <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=-Search&q=intitle:Musculoskeletal+disorders+and+workplace+factors#1%5Cnhttp://www.cdc.gov/niosh/docs/97-141/pdfs/97-141.pdf>





4

ANEXOS

Herramienta

1



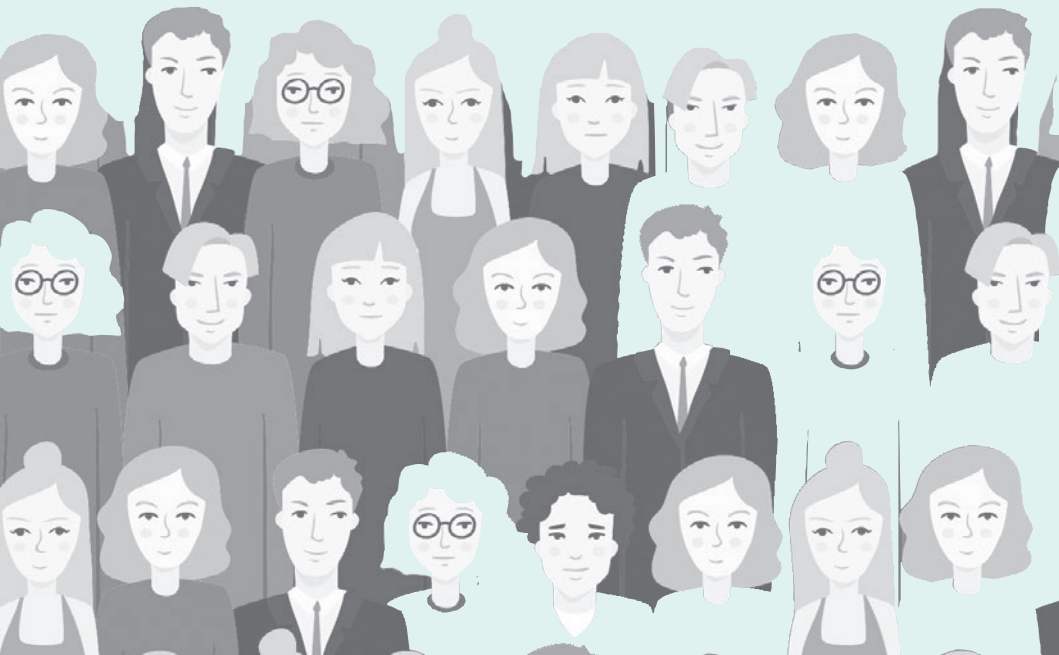
IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

Para este cometido proponemos un instrumento que facilita saber dónde mirar. Es una forma de ordenar la recolección de información durante las visitas a los lugares de trabajo, por ejemplo.

Se trata de una guía de carácter general que pretende hacer un primer filtro del conjunto de las condiciones de trabajo y no un estudio en profundidad de un problema concreto. Las preguntas son, por tanto, de tipo sintético. Permiten discriminar si hay o no un problema, no averiguar cuáles son las dimensiones concretas de dicho problema ni entrar en un estudio detallado de sus causas.

El criterio con que se han agrupado los problemas es también un criterio referido a las condiciones de trabajo en general y no al tipo de riesgos. Las situaciones de riesgo son el resultado de las condiciones de trabajo y no se pueden analizar aisladamente, por lo que se parte de los elementos fundamentales que caracterizan el proceso de trabajo e intentamos situar los riesgos en este contexto.

Se incluyen también algunos temas habitualmente marginados en la identificación de riesgos, pero que son esenciales, como los riesgos relacionados con factores de desigualdad, entre los que deberíamos prestar especial atención a la discriminación por razón de género y al trabajo precario.



Para identificar factores de riesgo de los locales de trabajo e instalaciones

Marca en las casillas si observas o no alguno(s) de los siguientes problemas.

PROBLEMAS	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Insuficiente espacio para trabajar por exceso de personas y/o equipos.			
Desorden y/o falta de limpieza.			
Sistemas de almacenamiento inadecuados y/o subestándar .			
Falta de seguridad en desplazamientos a pie (suelos, pasillos, escaleras).			
Falta de seguridad en desplazamientos mecánicos (ascensores, vehículos, grúas).			
Posibilidad de caídas por protección inadecuada de huecos y/o zonas de trabajo en altura.			
Deficientes condiciones de seguridad en la instalación eléctrica.			
Deficientes condiciones de seguridad en instalaciones de gas o a presión.			

PROBLEMAS	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Sistemas bajo estándar de prevención de incendios y/o explosiones.			
Inexistencia de planes de evacuación ante posibles emergencias.			
Mala ventilación y/o inadecuada climatización de los locales.			
Iluminación inadecuada al tipo de trabajo que se realiza.			
Confort térmico inadecuado al tipo de trabajo que se realiza.			
Ruido ambiental fuera del rango de confort para la atención que requieren las tareas.			
Vestuarios y baños fuera de la norma.			
Inexistencia de salas cuna.			



Para identificar factores de riesgo relacionados con maquinaria, tecnología, herramientas

Marca en las casillas si observas o no alguno(s) de los siguientes problemas.

PROBLEMAS	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Dispositivos de seguridad fuera de norma o no certificados.			
Mantenimiento preventivo escaso o nulo.			
Instrucciones de seguridad inexistentes.			
Utilización de máquinas o herramientas sin la debida capacitación para su uso.			
Peligro de accidentes por golpes, atrapamientos o cortes.			
Peligro de accidentes por quemaduras.			
Peligro de descargas eléctricas en máquinas o herramientas.			
Protección no certificada o no adecuada para el nivel de ruido.			
Exposición a vibraciones por utilización de máquinas o herramientas.			

PROBLEMAS	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Protección inadecuada frente a radiaciones ionizantes.			
Exposición a campos electromagnéticos.			
Fatiga visual por fuentes luminosas en los equipos de trabajo.			
Exposición a fuentes de calor radiante.			
Utilización inadecuada de equipos de protección personal.			
Ruido sobre niveles permitidos.			



Para identificar factores de riesgos relacionados con sustancias y materiales utilizados

Marca en las casillas si observas o no alguno(s) de los siguientes problemas.

PROBLEMAS	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Utilización de sustancias químicas nocivas y/o materiales peligrosos.			
Etiquetado de envases fuera de norma.			
Inexistencia de hojas de seguridad para sustancias y/o materiales utilizados.			
Falta de seguridad en el transporte y/o almacenamiento de sustancias y materiales.			
Exposición a humos, gases, vapores, polvo, olores).			
Riesgo químico por contacto con ojos o piel.			
Riesgo químico por inhalación respiratoria.			
Exposición a cancerígenos o mutágenos.			
Exposición a alérgenos.			
Exposición a riesgos biológicos.			

PROBLEMAS	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Instalaciones de protección colectiva insuficientes o inexistentes.			
Utilización inadecuada de equipos de protección personal.			
Contaminación externa (residuos, emisiones)			
Riesgo de accidentes medioambientales graves (incendios, fugas, explosiones).			

Para identificar factores de riesgo ergonómico

Marca en las casillas si observas alguno(s) de los siguientes problemas.

PROBLEMAS	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Espacio de trabajo reducido para la tarea que se realiza.			
Durante el desarrollo de las tareas, la distribución de personas y/o equipos dificulta los movimientos y desplazamientos.			
Diseño de mobiliario, equipos o herramientas, que generan posturas fuera de rangos de confort o fuerza percibida como importante por el trabajador.			
Sillas y asientos insuficientes o inadecuadas, o en mal estado.			
Necesidad de adoptar posturas incómodas (agachado, en cuclillas, u otra similar).			
Las tareas no permiten cambios frecuentes de postura.			

PROBLEMAS	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Las tareas requieren movimientos repetitivos de miembro superior.			
Las tareas requieren manipulación de carga (más de 3 kg).			
La manipulación de la carga requiere movimientos de flexión, rotación o inclinación de columna.			
Las tareas incluyen manipulación de personas.			
La organización de las tareas no considera pausas de descanso frecuentes.			
No se ha realizado capacitación en ergonomía, o ha sido insuficiente.			



Para identificar factores de riesgos de la organización del trabajo

Marca en las casillas si observas o no alguno(s) de los siguientes problemas.

PROBLEMAS	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Tareas monótonas, sin rotación.			
Ritmo de trabajo impuesto o presión de tiempo por producción.			
Recursos insuficientes para alcanzar los objetivos o los plazos fijados.			
Trabajo en equipo o colaboración entre áreas o trabajadores inexistente o insuficiente.			
Los trabajadores/as tienen poco o nulo control sobre su propio trabajo.			
Duración de la jornada superior a los límites legales.			
Organización de horarios y turnos que impiden o dificultan compatibilizar el trabajo con la vida social o familiar.			

PROBLEMAS	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Instancias de participación y consulta inexistentes, insuficientes o inadecuadas.			
Pocas o nulas posibilidades de formación continua o de promoción.			
Inexistente o insuficiente apoyo de jefaturas para el desarrollo del trabajo			
Insuficiente o inexistente apoyo entre los trabajadores/as.			
El trabajo implica atención de clientes o usuarios.			

Para identificar factores de riesgo relacionados con desigualdad

Marca en las casillas si observas o no alguno(s) de los siguientes problemas.

PROBLEMAS	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Inadecuada o inexistente política de igualdad de oportunidades en el trabajo.			
Existen situaciones de discriminación laboral hacia las mujeres.			
Presencia de condiciones de trabajo diferentes según el sexo de las personas.			
El trabajo se divide en tareas “de mujeres” y tareas “de hombres”.			
Existen situaciones de acoso sexual.			
Existen situaciones de discriminación por motivos étnicos, culturales, lingüísticos, etc.			
Presencia de condiciones de trabajo diferentes según el tipo de contrato (fijo/temporal).			

PROBLEMAS	SÍ	NO	OBSERVACIONES
Presencia de condiciones de trabajo diferentes según la titularidad de la empresa (contratistas).			
Se asignan trabajos de riesgo a trabajadores/as temporales o de contratistas.			
La protección frente a los riesgos de los trabajadores/as temporales o de contratistas es insuficiente o inexistente.			
La formación e información preventiva de trabajadores/as temporales es inexistente o insuficiente.			
En general hay falta de solidaridad y apoyo entre compañeros/as.			
En general hay falta de respeto en las relaciones entre las personas.			



Herramienta

2



CARACTERIZACIÓN DE PROBLEMAS

Identificados los factores de riesgo, si procede una valoración inicial de la exposición podemos utilizar la tabla adjunta, siempre teniendo en cuenta que se trata de una apreciación cualitativa de la exposición, que se podrá comparar con aquellos criterios legales, técnicos, etc. que existan para determinados factores de riesgo.

Marcar con una cruz la casilla que corresponda:

APRECIACIÓN CUALITATIVA DE LA EXPOSICIÓN				
Frecuencia de la exposición	<i>Eficiencia de la prevención</i>			
		Prevención EFICAZ	Eficacia preventiva DUDOSA	AUSENCIA de prevención
	Menos de 2h por semana o menos de 1 día al mes	1 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
	Menos de 2h día o menos de 1 día a la semana	2 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>
Más del 25% del tiempo de trabajo	3 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	

Criterios de valoración

1	Exposición NULA en principio	RARAMENTE
2	Exposición NULA en principio	Dotación expuesta REGULARMENTE
3	Exposición NULA en principio	Dotación expuesta CONSTANTEMENTE
4	Exposición POSIBLE	Dotación expuesta RARAMENTE
5	Exposición POSIBLE	Dotación expuesta REGULARMENTE
6	Exposición POSIBLE	Dotación expuesta CONSTANTEMENTE
7	Exposición CIERTA	Dotación expuesta RARAMENTE
8	Exposición CIERTA	Dotación expuesta REGULARMENTE
9	Exposición CIERTA	Dotación expuesta CONSTANTEMENTE



ESTIMACIÓN DE LA GRAVEDAD DEL RIESGO				
		PROBABILIDAD DE OCURRENCIA		
CONSECUENCIAS PERJUDICIALES		alta	media	baja
Para la salud de las personas	graves			
	intermedias			
	leves			
Para el medio ambiente	graves			
	intermedias			
	leves			

Criterios de valoración

Mientras más grave es la consecuencia para la salud de las personas y para el medio ambiente, y más alta su probabilidad de ocurrencia, más importante es el problema, y por lo tanto debe ser priorizado.

Herramienta

3



PARTICIPACIÓN

Identificados y caracterizados los riesgos, estaremos en disposición de eliminar factores de riesgo y/o analizar en profundidad otros. En ambos casos, ya sea en la investigación de las causas de exposición o en la búsqueda de medidas, los círculos de prevención se convierten en herramientas útiles y ágiles.

Algunas pautas para tener en cuenta:

CÍRCULOS DE PREVENCIÓN

(Anexo XIII. Círculos de prevención. Manual para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales CopsoQ.istas21)

¿QUÉ SON?

Son grupos de trabajadores y trabajadoras reunidos para efectos de consulta sobre alguna cuestión relativa a las condiciones de trabajo inadecuadas, con el fin de reducirlas o eliminarlas en origen. Es un procedimiento que busca abrirse a las personas protagonistas de las condiciones de trabajo para conseguir profundidad, detalles y matices.



¿PARA QUÉ?

Los círculos de prevención pueden tener distintos objetivos, según la fase del proceso preventivo en la que se encuentre el grupo de trabajo:

- Determinación del origen de las exposiciones y propuesta de medidas preventivas.
- Concreción de las propuestas de medidas preventivas.
- Seguimiento de la implementación de las medidas preventivas planificadas.

¿CÓMO ORGANIZARLOS?

Los círculos de prevención pueden formarse entre 7 y 9 personas, como máximo. Dependiendo del problema y de las características de las personas, se organizarán grupos formados sólo por trabajadoras y/o grupos en los que también formen parte personas de la dirección. Ante las mínimas reticencias, la mejor opción será formar círculos por separado.

En ocasiones las mujeres pueden tener dificultades para expresar determinadas percepciones, como por ejemplo hablar de posibles consecuencias en la menstruación debido a exposición al estrés, siendo importante que estos aspectos se tengan en cuenta a la hora de la organización de los grupos. En pro del buen funcionamiento de este procedimiento se recomienda evitar en el mismo círculo de prevención protagonistas que puedan coartar la opinión de otras personas. El círculo de prevención sólo puede cumplir sus objetivos si existe confianza entre sus componentes.

La participación debe ser VOLUNTARIA, y en función de los recursos disponibles podrán participar todas las mujeres afectadas por el problema o elegir entre ellas un número adecuado. Además, debe estar integrado por el experto en Prevención de Riesgos de la empresa (cuando corresponda).

¿CÓMO DESARROLLARLOS?

Es necesaria la presencia de una persona que ejerza la moderación. El buen desarrollo del círculo dependerá de ella, ya que deberá asumir una serie de posiciones (interviene desde la perspectiva de la observación, no dará su opinión) y regulará una serie de situaciones durante el funcionamiento. Tiene que ser una persona de confianza de los componentes del círculo y con experiencia en dinámicas de grupo.

La cantidad de sesiones no puede generalizarse y depende de muchas cuestiones (dificultad del tema, composición, duración). Se realizan en tiempo de trabajo, y la duración suele establecerse entre un mínimo de 1 hora y un máximo de 2 horas.



■ Registro

El desarrollo del círculo de prevención se graba para no perder la riqueza de lo explicado (se recoge en toda su extensión y sin filtro intermedio). Su contenido es confidencial y únicamente puede usarse para efectos de prevención. Las personas participantes deben comprometerse a no difundir la información derivada de la actividad y cumplir con todos los requisitos legales y éticos de protección de la intimidad. Si por cuestiones diversas se decide no grabar el desarrollo del círculo, otra persona deberá tomar nota de lo expuesto.

■ Ficha de recogida de información

El contenido de la ficha cambiará según el objetivo del círculo y la fase del proceso en que nos encontremos. La siguiente tabla nos puede servir para profundizar, una vez realizada la identificación inicial de riesgos

FICHA DE CÍRCULO DE PREVENCIÓN		
FACTOR DE RIESGO		
CAUSAS	MEDIDAS PREVENTIVAS	NIVEL DE PRIORIDAD

■ El informe

El informe es un resumen de los planteamientos de los integrantes del círculo, de forma anónima y ordenados por temas. La realización del informe estará a cargo de la persona responsable de la moderación del círculo y debe ser entregado al Comité Paritario (cuando corresponda).

Herramienta

4



FORMACIÓN E INFORMACIÓN

A continuación presentamos tres propuestas de recursos formativos, con diferentes objetivos y dirigidos a distintos tipos de personas destinatarias.

En primer lugar, un taller presencial que deberían realizar todas las personas integrantes de una empresa cuyo objetivo es informar y sensibilizar sobre las desigualdades de género en el trabajo. Se trata de un taller presencial.

Una segunda propuesta permite ampliar el objetivo de sensibilización al desarrollo de conocimientos para la acción, y por lo tanto puede ir destinado de forma preferente a personas con implicación proactiva en las empresas, como el Departamento de Prevención, miembros del Comité Paritario, etc.

Por último, se propone una charla informativa sobre la violencia de género en el ámbito de las empresas, que también puede ir dirigida a toda la dotación.

Se trata de propuestas básicas que podrían ampliarse en número de horas, adaptándolas a las circunstancias y características de la empresa, sobre todo en base a la presencia de determinados riesgos, aunque por ejemplo los derivados de la organización del trabajo pueden estar presentes independientemente del sector, actividad, etc.

Propuesta 1

TALLER DE 4 HORAS

Objetivo:

Compartir un marco de referencia y lenguaje común en los ámbitos de igualdad y de prevención de riesgos laborales y entender por qué se ha de introducir la perspectiva de género en el análisis de la relación entre trabajo y salud.

Personas destinatarias: toda la dotación.

Contenidos:

- Conceptos de sexo y género.
- Desigualdades en las condiciones de trabajo, de vida y salud.
- Enfoque de género en las actividades preventivas.

Metodología: presencial.



Curso básico que ayude a entender el porqué de las diferencias entre ambos sexos, más allá de las puramente biológicas o sexuales, para llegar al análisis de género en torno a los diferentes roles desempeñados en los ámbitos social y privado, así como el reflejo de tales diferencias en la posición del mercado de trabajo y las repercusiones específicas sobre la salud que tal situación tiene para el colectivo de mujeres.

Objetivos:

El principal objetivo del curso es sensibilizar sobre los problemas de salud en el trabajo que los colectivos de mujeres padecen de forma diferenciada a los hombres, y cómo se produce de hecho una desprotección sistemática al no garantizar la eficaz protección de su salud desde el amplio concepto de “bienestar físico, psíquico y social”.

Para su consecución se necesitará alcanzar los siguientes objetivos específicos:

- Identificar las desigualdades de género en el mercado de trabajo.
- Analizar los riesgos específicos que afectan a las mujeres trabajadoras.
- Determinar la afectación significativa y diferente a la exposición a determinados riesgos.
- Reflexionar y establecer cómo intervenir para conseguir hacer visibles los problemas de las trabajadoras y mejorar sus condiciones de trabajo.

Personas destinatarias: agentes con responsabilidad en la prevención de riesgos laborales.

Contenidos:

Unidad 1. La mirada de género en las condiciones de trabajo y salud.

- Desigualdades sociales, condiciones de trabajo y de vida, y de salud.
- Doble presencia.
- Acoso sexual.

Unidad 2. Riesgos con una dimensión de género: ergonómicos, químicos y psicosociales.

- La ergonomía y la lesiones musculoesqueléticas.
- El riesgo químico.
- Los factores de riesgo psicosociales.

Unidad 3. La prevención de riesgos laborales con mirada de género.

- Introducción sobre la diferencia de género en la prevención.
- La incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención.
- La necesidad de la participación.

Unidad 4. Embarazo y lactancia.

- Objetivos de la prevención en salud reproductiva.
- La protección del embarazo y la lactancia en la legislación.

Metodología: semipresencial.

Un ejemplo: Violencia de género en el ámbito laboral.

Objetivo:

Sensibilizar e informar sobre las situaciones que pueden generar ambientes de trabajo hostiles e irrespetuosos de violencia contra las mujeres.

Personas destinatarias: para toda la dotación.

Contenido:

- Violencia estructural.
- Micromachismos.
- Acoso sexual.
- Procedimientos de actuación.

BIBLIOGRAFÍA

- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales. Retrieved from <http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentosmanual>



**MUTUAL DE
SEGURIDAD
CChC**




Av. Bernardo
O'Higgins 194
Santiago - Chile


MUTUAL
de seguridad
somos CChC

 **istas**
INSTITUTO SINDICAL
DE TRABAJO
CCOO AMBIENTE Y SALUD

 www.mutual.cl

 @Mutualcchc

 Mutual de seguridad cchc