

Guía V1

Vigilancia de la salud con perspectiva de género



Guías prácticas para la Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de seguridad y salud en el trabajo en las entidades empleadoras.

Guía VI

Vigilancia de la salud **con perspectiva de género**

Documento elaborado por un equipo de la Facultad de Enfermería de la Universidad Andrés Bello, en el marco de la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile), y financiado por la Asociación Chilena de Seguridad con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.



Carta Achs

En Achs estamos comprometidos con transformar profundamente la manera en que las organizaciones enfrentan la seguridad y salud laboral, incorporando de forma transversal la perspectiva de género en sus planes de acción, metodologías y herramientas preventivas. Esta visión responde no solo a una exigencia normativa, como lo establece la legislación chilena y el recientemente actualizado Decreto Supremo N° 44, sino a una convicción institucional: avanzar hacia entornos laborales más equitativos, inclusivos y sostenibles.

Por ello, hemos impulsado una investigación innovadora que nos permite profundizar en el enfoque de género aplicado a la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de desarrollar sistemas, metodologías y herramientas de gestión concretas, eficientes y de alto impacto. Esta iniciativa no solo nos posiciona en la vanguardia del cumplimiento normativo, sino que nos permite liderar con propósito, anticiparnos a los desafíos del futuro laboral y consolidar a Achs como referente en innovación preventiva con perspectiva de género.

“Este trabajo representa un paso firme hacia la construcción de conocimiento aplicado, la justicia organizacional y a nuestro propósito de hacer de Chile el país que mejor cuida a las personas trabajadoras y sus familias”.



Rodrigo De La Calle Vásquez

Gerente División de Prevención y Desarrollo Comercial
Asociación Chilena de Seguridad



Presentación

En Chile, la nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el período 2024-2028, establece como uno de sus principios el enfoque de género y diversidad, reconociendo que las personas trabajadoras están expuestas a riesgos laborales diferenciados y presentan resultados de salud distintos según el género.

En esta línea, se instruye el desarrollo de estrategias de prevención diferenciadas por género, que consideren las distintas formas de exposición al riesgo.

Asimismo, se promueve la realización de investigaciones en seguridad y salud en el trabajo (SST) con perspectiva de género, la inclusión de este enfoque en el reconocimiento de enfermedades profesionales, la desagregación de datos por sexo, y el fortalecimiento de la capacitación y asistencia técnica en estas materias.

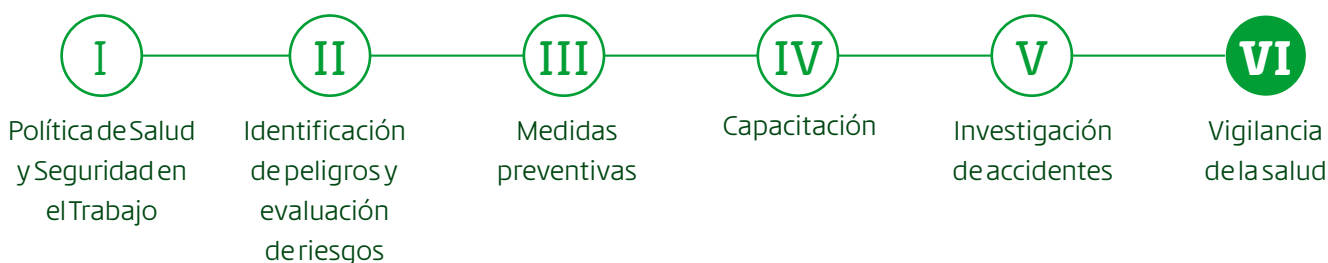
Finalmente, se establece que las entidades empleadoras deberán identificar, evaluar y mitigar los riesgos laborales, considerando el enfoque de género, con el objetivo de implementar medidas preventivas adecuadas a cada realidad organizacional.

En este contexto, el DS 44, que aprueba el Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, establece que las entidades empleadoras deben incorporar un enfoque de género la gestión preventiva, integrando esta perspectiva en todas las etapas: diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades de prevención de riesgos laborales. Además, el reglamento señala expresamente que la investigación de accidentes del trabajo debe realizarse con perspectiva de género, lo que implica considerar las condiciones diferenciadas que pueden influir en la ocurrencia y consecuencias de los accidentes.

En concordancia con este marco normativo, **la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) pone a disposición de sus entidades empleadoras adherentes una serie de 6 guías, con el propósito de ofrecer una orientación práctica** para facilitar la incorporación efectiva de la perspectiva de género en la gestión cotidiana de la seguridad y salud en el trabajo. A continuación, se presenta la guía referida a la incorporación de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud.

Las entidades empleadoras deben incorporar un enfoque de género en la gestión preventiva integrando esta perspectiva en todas las etapas.

Guías prácticas



¿Por qué es importante incorporar la perspectiva de género en la vigilancia a la salud?

La vigilancia de la salud consiste en la recopilación, análisis e interpretación sistemática de datos de salud, con el objetivo de proteger la salud de las personas trabajadoras y prevenir los daños derivados del trabajo. Además de identificar problemas de salud, la vigilancia permite evaluar la eficacia de las intervenciones preventivas implementadas.

El Decreto Supremo N.º 44 establece que, cuando exista un factor de riesgo, se debe realizar una evaluación ambiental y, de acuerdo con los resultados obtenidos, incorporar a las personas trabajadoras a programas de vigilancia de la salud, conforme a lo señalado en los protocolos del Ministerio de Salud. Asimismo, cuando se diagnostique una enfermedad profesional, las personas afectadas deberán ser incorporadas a un programa de vigilancia de la salud, garantizando el seguimiento clínico y preventivo correspondiente.

El objetivo principal de la vigilancia de la salud es prevenir la aparición de enfermedades profesionales o detectar precozmente el daño originado por la exposición a agentes de riesgo, con el fin de adoptar las medidas necesarias para evitar su progresión.



Más allá de esta obligación legal, es fundamental incorporar el enfoque de género en la vigilancia de la salud, reconociendo que la salud de mujeres y hombres **no solo es diferente, sino también desigual.**

En efecto, existen diferencias biológicas asociadas al sexo, entre las que destacan las características antropométricas: en promedio, los hombres presentan mayor estatura y masa muscular, mientras que las mujeres tienen menor estatura y un porcentaje superior de tejido adiposo.

Por otro lado, las desigualdades sociales, que son injustas y evitables, se originan en el género, entendido como el conjunto de características, actitudes y comportamientos que la sociedad

asigna de forma diferenciada a hombres y mujeres. Por ejemplo, el trabajo reproductivo se ha vinculado tradicionalmente a las mujeres, mientras que el trabajo productivo se asocia a los hombres.

Estas diferencias y desigualdades en el ámbito laboral pueden influir tanto en la frecuencia y magnitud de la exposición a los riesgos como en la manifestación de los efectos en la salud, afectando de manera diferenciada a mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas.

Un ejemplo de ello es la exposición a agentes químicos. Desde el punto de vista biológico, las mujeres presentan un mayor porcentaje de tejido graso, lo que incrementa la probabilidad de acumulación de sustancias liposolubles. Además, debido a los roles sociales de género, las mujeres pueden enfrentar una doble exposición: en el lugar de trabajo y en el hogar, por las labores domésticas o de limpieza que tradicionalmente asumen. Estas diferencias y desigualdades suelen permanecer invisibles en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido, **Gayoso et al. reportaron que:**

"El 56,3% de las mujeres, frente al 43,7% de los hombres, afirmó que no se les ofreció la posibilidad de realizarse el reconocimiento médico. Del total de mujeres a quienes sí se les ofreció, el 52,8% señaló no habérselo realizado. Asimismo, al 51,7% de las mujeres frente al 48,3% de los hombres no se les efectuó la evaluación de riesgos en su puesto de trabajo. Finalmente, el 56,1% de las mujeres frente al 43,9% de los hombres manifestó considerarse mal informada sobre los riesgos asociados a su labor".

Todo lo anterior justifica la necesidad de integrar las variables sexo/género en todas las actividades de prevención de riesgos al interior de las entidades empleadoras, especialmente en los programas de vigilancia de la salud, como componente esencial de una gestión preventiva equitativa y efectiva.

¿Cómo incorporar la perspectiva de género en la vigilancia de la salud?

Tal como se mencionó anteriormente, la vigilancia de la salud es un proceso continuo cuyo objetivo es detectar tempranamente los daños a la salud derivados de la exposición a agentes de riesgo en el lugar de trabajo. Por lo tanto, constituye una actividad preventiva esencial al interior de las entidades empleadoras.

Características principales

Es una actividad obligatoria para la entidad empleadora **y gratuita** para la persona trabajadora.



Los datos resultantes de las evaluaciones médicas son confidenciales, salvo autorización expresa de la persona trabajadora, conforme a la legislación nacional vigente. Los resultados deben ser entregados por el Organismo Administrador de la Ley (OAL) en forma agrupada anonimizada.

De acuerdo con la normativa vigente, los protocolos de vigilancia de la salud son establecidos por el Ministerio de Salud (MINSAL). **En caso de no existir un protocolo oficial, los OAL deben diseñar un programa ad hoc, tomando como base la evidencia científica disponible.**



En general, la vigilancia de la salud comprende, según el protocolo específico, **las siguientes evaluaciones:**



1. Exámenes **pre-ocupacionales**
2. Exámenes **ocupacionales**
3. Exámenes **pre-egreso y post egreso**



1. Vigilancia de **la exposición**
2. Vigilancia **del efecto**

Todos los protocolos oficiales incluyen un componente de **vigilancia ambiental y otro de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras**



Incorporación del enfoque de género



En este contexto, **el primer paso es identificar posibles diferencias por sexo y género** en la exposición a riesgos. Para ello, es fundamental asegurar que, tanto en el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos, como en la implementación de medidas preventivas, se incorpore la perspectiva de género. En este sentido, pueden consultarse las guías correspondientes de esta serie de la ACHS.

Si bien la exposición a riesgos no siempre será distinta entre mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas, se debe considerar esta variable en la planificación de la vigilancia de la salud, a fin de **detectar diferencias que podrían pasar inadvertidas en un análisis tradicional**.



La entidad empleadora **debe informar a todas las personas trabajadoras sobre los riesgos** a los que están expuestas, **las medidas preventivas adoptadas y los exámenes de salud que les correspondan**.

Asimismo, **se debe capacitar al personal respecto de las diferencias y desigualdades en la exposición a riesgos laborales y sus efectos en la salud**, asociados a las variables de sexo y género.



Promoción y participación



Es importante **diseñar campañas permanentes de información y sensibilización**, orientadas a visibilizar los efectos diferenciales en la salud entre mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas, e **incluir acciones de promoción de la salud con enfoque de equidad**.



En la aplicación de los protocolos ministeriales, se deben incluir todos los empleos y funciones, **sin hacer suposiciones basadas únicamente en la denominación del cargo**. La priorización de la vigilancia de salud debe ser con enfoque epidemiológico diferenciado por sexo/género.



La entidad empleadora **debe otorgar las facilidades necesarias** para que las personas trabajadoras acudan a realizarse los exámenes según la periodicidad establecida, asegurando que no existan barreras que limiten la participación de mujeres y diversidades sexo-genéricas en dichos controles. Se debe facilitar la asistencia a evaluaciones de salud **considerando la conciliación trabajo-familia**.



Salud reproductiva



Se debe considerar la protección de la salud reproductiva, **más allá del embarazo y la lactancia, tanto de hombres como de mujeres**. Es necesario evaluar en todos los puestos de trabajo la existencia de factores de riesgo que puedan afectar dicha dimensión de la salud.



Análisis de resultados



Los resultados colectivos de la vigilancia **deben presentarse y analizarse desagregados por sexo**, y además, diferenciados según ocupación, puesto de trabajo y turno.

El análisis participativo de los resultados agregados **debe asegurar la presencia de mujeres y diversidades sexo-genéricas**, promoviendo la transparencia y representatividad en la toma de decisiones.

De acuerdo con los resultados de la vigilancia, la entidad empleadora **debe implementar las medidas de control necesarias, con enfoque de género**, conforme a las recomendaciones del capítulo correspondiente.



Finalmente, se recomienda **definir claramente los roles y responsabilidades dentro de la entidad empleadora** para cada etapa del proceso de vigilancia de la salud (por ejemplo, la persona encargada del envío de la nómina de trabajadores expuestos al OAL).

Es fundamental **mantener un seguimiento permanente de los cambios normativos**, tanto respecto a nuevos protocolos emitidos por la autoridad sanitaria como de las actualizaciones de los existentes, a fin de realizar las adecuaciones correspondientes de manera oportuna.

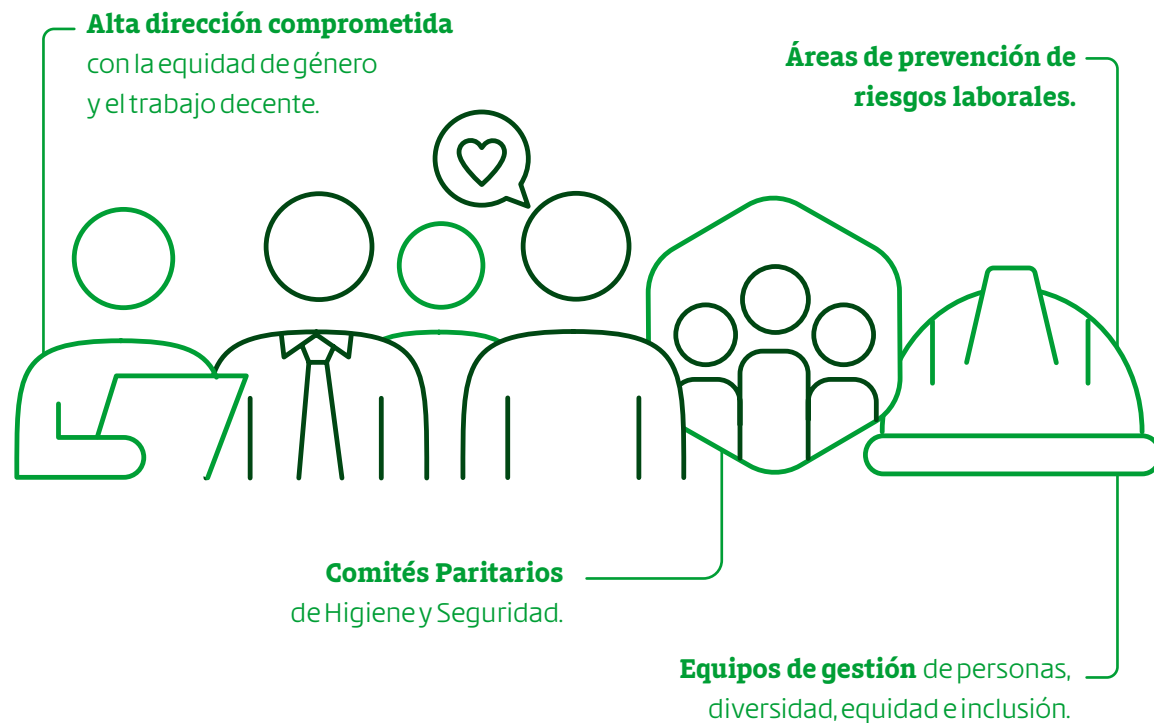
Cuestionario de verificación de la incorporación de la perspectiva de género en la política de SST

a) Objetivo

Fortalecer la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

mediante la incorporación transversal de la perspectiva de género, identificando brechas y oportunidades de mejora en la vigilancia de la salud, con el fin de garantizar condiciones laborales seguras, equitativas y no discriminatorias para todas las personas trabajadoras.

b) Dirigido a



c) Bloques de información

Este instrumento se estructura según los principios del enfoque de género aplicados a la política de SST y comprende las siguientes dimensiones:



Capacitación e información



**Evaluación de
puestos de trabajo**



**Presentación de los
resultados**



Análisis de los resultados



Responsabilidades



Actualización



**Facilidades para acudir
a las actividades de
vigilancia de la salud**



Medidas de control

d) ¿Cómo utilizar esta herramienta?

Este cuestionario de autodiagnóstico permite revisar si la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras incorpora de manera efectiva la perspectiva de género.

Cada ítem debe ser analizado a partir de la evidencia disponible y de la experiencia de los equipos responsables, considerando no solo la existencia formal de documentos, sino también su implementación práctica.

Propuesta de Verifica	SI	NO	Posibles causas	Qué hacer
1. ¿La política de salud y seguridad tiene un enfoque de género en la práctica?				
2. ¿Se realiza un diagnóstico de género en la organización?				
3. ¿Se realizan actividades de formación y sensibilización para incorporar la perspectiva de género en la práctica?				
4. ¿Se promueve la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones sobre salud y seguridad?				
5. ¿Se realizan actividades de formación y sensibilización para incorporar la perspectiva de género en la práctica?				
6. ¿Se realiza un diagnóstico de género en la organización?				
7. ¿Se realizan actividades de formación y sensibilización para incorporar la perspectiva de género en la práctica?				
8. ¿Se realizan actividades de formación y sensibilización para incorporar la perspectiva de género en la práctica?				
9. ¿Se realizan actividades de formación y sensibilización para incorporar la perspectiva de género en la práctica?				
10. ¿Se realizan actividades de formación y sensibilización para incorporar la perspectiva de género en la práctica?				



Se recomienda realizar este proceso de **manera participativa**, involucrando a los distintos actores institucionales.

achs salud

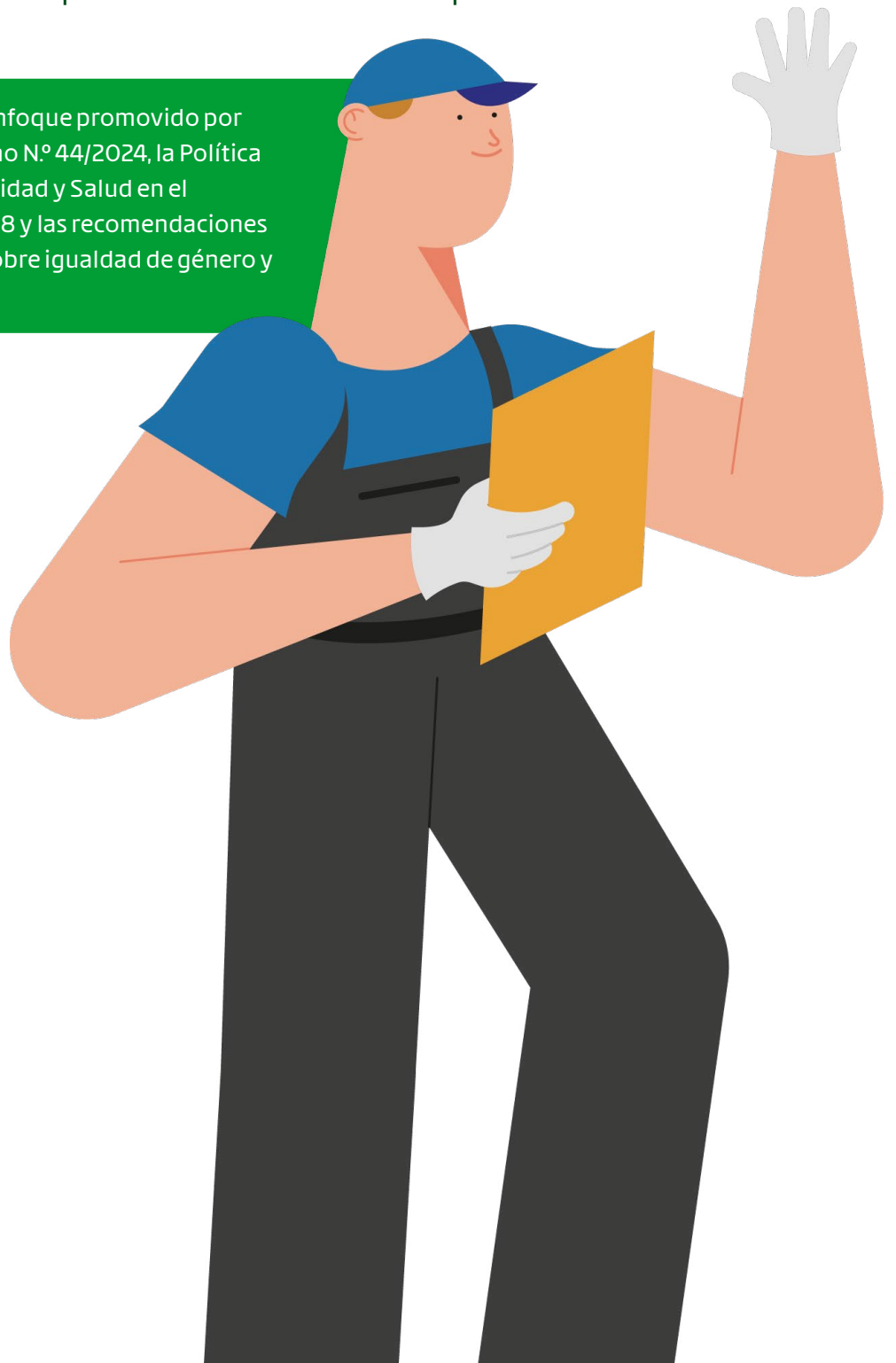
e) Condiciones de uso

Esta herramienta puede ser utilizada en procesos de mejora continua, diagnóstico institucional o auditorías internas.

Para mayor efectividad, se sugiere aplicarla en conjunto con representantes de distintos estamentos, géneros y niveles jerárquicos de la entidad empleadora.



Forma parte del enfoque promovido por el Decreto Supremo N.º 44/2024, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028 y las recomendaciones internacionales sobre igualdad de género y trabajo decente.



Cuestionario de verificación de la incorporación de la perspectiva de género en la política de SST

Pregunta de verificación	Sí	No	Posibles causas	Qué hacer
1. ¿Se ha realizado una capacitación a todas las personas trabajadoras respecto a las diferencias y desigualdades de la exposición y resultados en salud debido al sexo/género?				
2. ¿Se han implementado campañas informativas que visibilicen estas diferencias?				
3. ¿Se han evaluado todos los puestos de trabajo, incluyendo aquellos que son ocupados por mujeres y diversidades sexo genéricas?				
4. ¿Se asegura que no existan barreras para que las mujeres y las diversidades sexo genéricas acudan a los controles de salud correspondientes?				
5. ¿Se muestran los resultados agregados de la vigilancia de la salud siempre diferenciados por sexos?				
6. ¿Se promueve la participación activa de mujeres y de diversidades sexo genéricas en el análisis agregado de resultados?				
7. ¿Se definen las medidas de control con enfoque de género?				
8. ¿Están definidas las responsabilidades en relación al proceso de vigilancia de la salud?				
9. ¿Se contempla la actualización periódica en función de cambios normativos?				



Referencias bibliográficas usadas en esta guía

Borell, C., García-Calvente, M., & Martí-Boscà, J. (2004). La salud pública desde la perspectiva de género y clase social. Gaceta Sanitaria, 18(4).
<https://scielo.isciii.es/scielo>

EU-OSHA. (2003). La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_43_-_La_inclusion_de_los_aspectos_de_genero_en_la_evaluacion_de_riesgos.pdf

Foment del Treball Nacional. (2021). Integración de la perspectiva de género en la gestión de la salud laboral. Guía práctica para profesionales de la prevención de riesgos laborales. <https://www.foment.com/es/integracion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-prl/>

Gayoso M, Rodríguez S, Fernández C, de la Cruz M. (2015). Desigualdad de género en las actividades de prevención de riesgos laborales.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2015000100002

Ministerio de Salud, Subsecretaría de Salud Pública. (2012). Ley 20584 Regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud.
<https://bcn.cl/9oHGII>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (2024). Decreto 2, Aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028. Diario Oficial (Chile). <https://bcn.cl/3juka>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social. (2024). Decreto 44, Aprueba nuevo Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable. Diario Oficial (Chile).
<https://bcn.cl/3oe5n>

Ministerio del trabajo y Previsión Social. (1968). DS 109 Aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 16.744, de 1º de febrero de 1968, que estableció el seguro social contra los riesgos por estos accidentes y enfermedades.
<https://bcn.cl/2f9sx>

Superintendencia de Seguridad Social (2018). Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales. <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyname-647.html>

OISS. (2021). Integración del enfoque de género en la seguridad y salud en el trabajo. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/12/EOSyS-11-Generov4.pdf>

OSALAN. (2019). Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualización con herramientas para su implementación. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_201905/es_def/adjuntos/pautas_herramienta_genero_prLes.pdf



Guías prácticas para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de seguridad y salud en el trabajo en las entidades empleadoras.