



APRUEBA "GUÍA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO Y RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN CHILE" ELABORADO POR EL DEPARTAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL.

GABINETE DIRECCIÓN
DEPARTAMENTO JURÍDICO
DEPARTAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL

00225 07.02.2024

RESOLUCIÓN EXENTA N° _____

SANTIAGO,

VISTOS estos antecedentes; la Providencia Interna N° 12 de 4 de enero de 2024 del Departamento Jurídico; la Providencia N° 11 de fecha 3 de enero de 2024 del jefe de Gabinete de Dirección; el Memorándum N° 417 de fecha 28 de diciembre de 2023 del Departamento de Salud Ocupacional y el Memorándum N° 30 de fecha 27 de diciembre de 2023 del Jefe (S) del Subdepartamento de Salud de los Trabajadores y la Guía de Transversalización de Género y Riesgos Psicosociales Laborales en Chile.

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que, el artículo 59 letra b) del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979 y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469, establece que corresponde a este Instituto servir de laboratorio nacional y de referencia en los campos de la microbiología, inmunología, bromatología, farmacología, imagenología, radioterapia, bancos de sangre, laboratorio clínico, contaminación ambiental y salud ocupacional y desempeñará las demás funciones que le asigna la presente ley.

SEGUNDO: Que, dentro del ámbito de la salud ocupacional, a la Unidad de Equidad de Género en Salud del Trabajo, le corresponden entre otros, la facultad de actuar como referencia técnica en materias de equidad de género en el ámbito de seguridad y salud del trabajo, así como efectuar acciones de capacitación y difusión, respecto a la prevención y promoción en temas de seguridad y salud en el trabajo, incorporando la perspectiva de género.

TERCERO: Que, en este contexto, para visibilizar las desigualdades que enfrentan las mujeres y personas LGBTIQ+ y con el objeto de entregar orientaciones y directrices formativas y de gestión sobre esta materia para las distintas organizaciones chilenas, tanto públicas como privadas, se ha elaborado por el Departamento de Salud Ocupacional un documento denominado "Guía de Transversalización de Género y Riesgos Psicosociales Laborales en Chile" y,

TENIENDO PRESENTE lo dispuesto en la Ley N° 18.575; lo prescrito en la Ley N° 19.880; lo señalado en los artículos 59 letra b), 60 y 61 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud; lo prescrito en los artículos 8 y 10 letra a) del Decreto Supremo N° 1222, de 1996, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento del Instituto de Salud Pública de Chile; lo previsto en la Resolución Exenta N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República; y las facultades que me confiere el Decreto Exento N° 32, de 2023, del Ministerio de Salud, dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN

1.- APRUÉBASE la “Guía de Transversalización de Género y Riesgos Psicosociales Laborales en Chile”, elaborado por la Unidad de Equidad de Género en Salud en el Trabajo del Departamento de Salud Ocupacional de este Instituto, cuyo texto íntegro es el siguiente:

“GUÍA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO Y RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN CHILE”

Editora responsable:
Florencia Díaz P.
Instituto de Salud Pública de Chile

Comité de trabajo:
Abril Campos
Subsecretaría del trabajo

Carolina Gaete López
Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)

Danae Prado Carmona
Ministerio de la Mujer y Equidad de Género

Daniela Campos
Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)

Daniela Carrillo
Superintendencia de Seguridad Social

Francisco Vira Fernández
Municipalidad de Macul

Gloria Fuentes
Ministerio de la Mujer y Equidad de Género

Gina Ocqueteau Crosscheck
Isidora Iñigo Valderrama
Subsecretaría del trabajo

Juan Pérez
Superintendencia de Seguridad Social

Magdalena Ahumada Muñoz
Ministerio de Salud

Marcela Mandiola
Instituto de Estudios Críticos

María Elisa Ansoleaga Moreno
Universidad Diego Portales

María Karen Mejías Apablaza
Ministerio del Trabajo

Marcela Quiñones
Universidad de Chile
Ornella Viola Silva

Patricia Del Carmen Grau
Universidad de Chile
Sandra Rodríguez
Servicio de Salud Osorno

Revisores internos:
Luis Caroca Marchant
Instituto de Salud Pública de Chile
Dra. Alexi Ponce
Instituto de Salud Pública de Chile

Revisoras Externas:
Anaí Freire
Servicio de Salud Aysén / FENPRUSS
Carolina Espinoza
CESFAM Lo Prado / CONFUSAM

Agradecimientos:
Claudio Toloza
Esbio

Macarena González Cuevas
Metro de Santiago

Ruth Jaramillo
Marcelo Concha
Camanchaca

I. Introducción a la transversalización de la perspectiva de género en las organizaciones

A) Contextualización general de la perspectiva de género

Hoy en día, los desafíos del mundo del trabajo en relación al cuidado de la salud mental de las personas trabajadoras son múltiples y cada vez más complejos. En este sentido, los distintos organismos internacionales, organizaciones de trabajadoras y comunidades académicas que han abogado por la integración de la perspectiva de género en la forma en que observamos y evaluamos las distintas dinámicas relacionales del trabajo.

La mayor parte de la población ocupada en Chile pasa un tercio de sus vidas en su trabajo (INE, 2015). Sin embargo, las consecuencias que tiene el trabajo sobre nuestras vidas no es igual para todas las personas. La disponibilidad y condiciones materiales para trabajar remuneradamente en nuestra sociedad se encuentran fuertemente atravesadas por determinantes sociales como el género, la clase social, la pertenencia a algún pueblo originario, condición de migración, presencia de alguna discapacidad, entre otros. De la misma forma, nuestra salud en el trabajo y los riesgos a los que nos exponemos en él también se encuentran determinados por las condiciones en que las personas viven, crecen y trabajan (Solar and Irwin 2007).

En Chile, la cantidad de licencias médicas por salud mental presentan una importante brecha de género, donde las mujeres representan un 60% de estas, en relación a un 30% en el caso de los hombres (SUSESO, 2022). Además de esto, son las mujeres y las diversidades sexo genéricas quienes tienen mayores probabilidades de sufrir de violencia en el trabajo, peores posibilidades de conciliar las responsabilidades y el tiempo de ocio y descanso de la vida personal con las responsabilidades de la vida laboral y un menor reconocimiento en su trabajo (Mueller, 2022; Rodgers et al, 2022).

Producto de lo anterior, es necesario contar con los conocimientos y las herramientas para transversalizar una perspectiva de género en el trabajo que visibilice las desigualdades que enfrenta la diversidad de mujeres y personas LGBTIQ+ y pueda ofrecer orientaciones para transformar las organizaciones y promover la salud mental de las personas.

¿Qué es la transversalización de la perspectiva de género?

En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género como:

"El proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros."

¿Qué perspectiva de género adoptamos?

Los estudios de género y los distintos posicionamientos sobre la desigualdad de género en nuestra sociedad devienen en la existencia de múltiples enfoques y teorías de género que persiguen distintos objetivos estratégicos sobre cómo y qué tipo de igualdad alcanzar. La presente guía se posiciona desde una **perspectiva de género interseccional y no binaria**; bajo el reconocimiento de que las transformaciones deben apuntar al cambio de las estructuras del *sistema sexo-género* (ver anexo II) que producen y reproducen las desigualdades sociales.

Al mismo tiempo, la perspectiva interseccional reconoce que los problemas sociales están interrelacionados y actúan simultáneamente en la desigualdad social de manera superpuesta (Crenshaw, 1989). Lo anterior implica que las evaluaciones y gestiones que se quieran realizar a nivel organizacional no pueden dejar fuera las características sociales, económicas y políticas que conforman a las personas en la organización, es decir: su clase social, su pertenencia a algún pueblo originario, su edad, discapacidad, identidad u orientación de género disidente¹, condición migratoria, entre otras.

Definición de interseccionalidad

“La interseccionalidad comprende que los seres humanos están moldeados por la interacción de los distintos contextos sociales como la etnicidad o la raza, el género, la clase, indigenismo, sexualidad, geografía, edad, discapacidad/capacidad, estatus migratorio, religión y otros. Estas interacciones ocurren en el contexto de sistemas conectados y estructuras de poder como la ley, las policías, medios de comunicación estatales, instituciones religiosas y más. Esos procesos contribuyen a las bases sistémicas interdependientes de privilegio y opresión derivadas del colonialismo, imperialismo, racismo, homofobia, capacitismo y patriarcado”

(Hanskivsky et. al, 2014)

Respecto del género de las personas, la presenta guía reconoce la existencia de las personas LGBTIQ+ y la urgencia de ampliar el concepto comúnmente entendido como “género” hacia un concepto integrativo que supere la división “hombre” / “mujer”, y que integre los distintos tipos de orientaciones e identidades (Ver Anexo I). Por lo tanto, se opta por asumir un lenguaje integrador que represente a la totalidad y diversidad de personas (todas las personas, personas trabajadoras, personas sujetas), en vez del masculino universal (todos, trabajadores, sujetos). Asimismo, la guía destaca la importancia de avanzar hacia un nuevo paradigma que reconozca a las personas de la diversidad sexual y disidencias sexo genéricas para una efectiva, inserción, mantención y desarrollo en el mundo laboral.

¹ Que pertenece al espectro de personas LGBTIQ+, es decir: Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Intersexuales, Queer, Asexuales y otras (no binarias, de género fluido, por ejemplo).

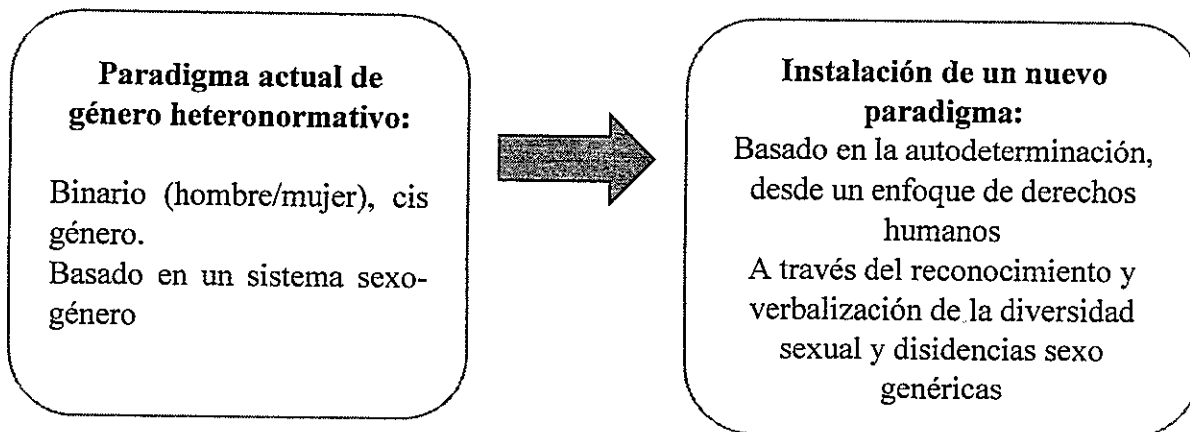


Figura 1. Propuesta de transformación de paradigmas socio-culturales de género en torno a las diversidades sexo-genéricas.

B) Objetivo general del documento

El presente documento tiene por objetivo entregar orientaciones y directrices formativas y de gestión para las distintas organizaciones chilenas que se encuentren comprometidas con la transversalización de género y los Riesgos Psicosociales Laborales (RPSL). En este sentido, la guía se encuentra diseñada para ser utilizada en las empresas e instituciones públicas o privadas, independiente de su rubro y tamaño. Está dirigida para personas que se desempeñan en el ámbito de la salud laboral, Organismos Administradores de la Ley N°16.744, gestión de personas, desarrollo organizacional, comités de Riesgos Psicosociales Laborales y profesionales del ámbito de la inclusión, género y diversidades.

También, la presente guía puede ser utilizada por otras personas pertenecientes a distintos espacios organizacionales, asociaciones gremiales, comités paritarios de higiene y seguridad, entre otros. Esto, con el objetivo de que su alcance sea transversal a las diferentes personas trabajadoras de la organización.

C) Marco Legal y Normativa Internacional

El desafío de la transversalización de género, la erradicación de la violencia y el avance hacia un horizonte de mayor bienestar social y laboral se ampara en diversos acuerdos internacionales en los que Chile ha participado y que orientan el quehacer público respecto de estas materias. Estos son:

- Convención para la Eliminación de Todas las Violencia Contra las Mujeres (CEDAW) de 1979.
- Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de Beijing el año 1995.
- Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Agenda 2030: Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS). Particularmente, ODS 3 sobre Salud y Bienestar, ODS 5 sobre Igualdad de Género y ODS 8 sobre Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

El marco normativo que regula las materias sobre equidad de género y salud laboral de las personas en base a la responsabilidad de empleadores para garantizar las condiciones óptimas de trabajo en los diversos entornos laborales, así como también el rol del ISP, es el siguiente:

- Libro II del Código del Trabajo, Art. 184: “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.

- Decreto Supremo N° 594, de 2000, del Ministerio de Salud, que Aprueba el Reglamento sobre “Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo”, Art. 3°: La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos, dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

- DFL Núm. 1, de 2005, del Ministerio de Salud, Art. 57: Señala entre otras cosas, que el Instituto de Salud Pública de Chile (ISP) servirá de laboratorio nacional y de referencia en el campo de la salud ocupacional.

- Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, actualizado por Resolución Exenta N° 1448 de 2022 del Ministerio de Salud y Circular N° 3709 de 2022 de la Superintendencia de Seguridad Social.

Por otra parte, existen tanto a nivel nacional como internacional ciertos acuerdos y leyes sobre Derechos Humanos y protecciones hacia personas LGBTIQ+. Estas normativas son necesarias de considerar al momento de establecer estrategias de inserción, mantención y desarrollo en el mundo laboral desde la óptica de la salud ocupacional.

De acuerdo a lo anterior, en el presente cuadro se presentan las normativas relacionadas a estos dos niveles:

Normativa internacional	Normativa nacional
● Principios de Yogyakarta: Los Principios de Yogyakarta son principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. En donde, los Estados deben cumplir un compromiso con los derechos universales.	● Ley N°19.779 que establece normas relativas al Virus de Inmunodeficiencia Humana. ● Ley N° 20.609 que establece medidas contra la Discriminación. ● Ley N°20.830 que crea el Acuerdo de Unión Civil. ● Ley N° 21.120 reconoce y da protección al derecho a la identidad de género. ● Ley N° 21400 matrimonio igualitario.

II. Transversalización de género en las organizaciones

El diseño de una iniciativa o programa de transversalización de la perspectiva de género debe contener un análisis y descripción de la manera en que las mujeres, los varones e identidades no binarias participarán de esto y se beneficiarán en términos de igualdad. También, debe considerar las distintas formas en que el trabajo, las responsabilidades de vida y las diferencias sociales impactan en los ciclos de vida laborales de todas las personas.

Para diseñar una iniciativa de transversalización de género en la organización, se pueden considerar las siguientes etapas:

1) **DEFINIR:** En esta etapa se debe hacer una evaluación de los recursos e insumos con los que cuenta la organización para la transversalización de género. Para esto, se deben considerar los datos y antecedentes de género de la organización, tales como tipo de ocupación y cargos que ocupan las mujeres y personas LGBTIQA+; paridad o porcentaje de representación que tienen las mujeres y personas LGBTIQA+ en espacios de toma de decisiones o jefaturas, cantidad de personas padres, madres y cuidadoras en la organización. También se deben considerar las necesidades formativas de la institución y las personas, además del apoyo mediante asesorías de organismos externos. Finalmente, se deberá considerar quiénes son las partes interesadas que estarán involucradas en el proceso, por ejemplo: personas trabajadoras, personas mayores, jefaturas, departamentos, gremios, entre otros. Contar con datos previos para el análisis y monitorear la implementación de las iniciativas o programas, permitirá ajustar las estrategias durante la ejecución para alcanzar los objetivos propuestos en términos de equidad.

2) **PLANEAR:** Luego de definir e identificar datos relevantes, partes interesadas y contar con un análisis general del estado de la equidad de género en la institución, se debe diseñar un set de recursos que hagan posible concretar la ejecución de las iniciativas de transversalización de género. Esto incluye: contar con un presupuesto claro y delimitado, asignar recursos humanos, materiales y físicos para el desarrollo de las actividades. Al mismo tiempo, se recomienda consensuar indicadores de género y medios de verificación que den cuenta del cumplimiento de los objetivos propuestos.

3) **ACTUAR:** Durante la tercera fase, se deben ejecutar las acciones propuestas procurando que la organización y las personas trabajadoras se encuentren alineadas con las iniciativas propuestas. Para esto, es clave que la organización sensibilice y concientice sobre la importancia de la transversalización de género y los beneficios que esto conlleva para la organización y las personas. Parte importante de la concientización considera implementar planes de formación de género en distintos ámbitos dirigidos a la totalidad de las personas trabajadoras. Esta formación debe incluir los estereotipos de género respecto de las apariencias físicas, el uso no sexista del lenguaje, las representaciones que se escogen para comunicar los distintos mensajes, entre otros.

A modo de ejemplo de la implementación de medidas, se puede crear una matriz de acciones con sus objetivos, indicadores y metas respectivas, que ayuden a la organización a concretar y planificar dichas acciones en un marco de tiempo acotado:

Objetivo	Actividad	Indicador	Meta
Alfabetización en transversalidad de género	capacitación semestral dirigido a trabajadores y jefaturas de formas diferenciada	% de participación en base a dotación y % de satisfacción	participación 70% - satisfacción 60-70%

4) **CHEQUEAR:** Finalmente, una vez que las acciones, planes, políticas y programas de transversalización de género han sido implementadas, es necesario evaluar el impacto y la percepción de las personas de la organización post implementación. En ese sentido, para el caso de programas o políticas de mediano-largo plazo, se puede establecer medidas de monitoreo a través

de encuestas periódicas, reuniones o jornadas en que participen representantes de todos los estamentos y niveles de la organización.

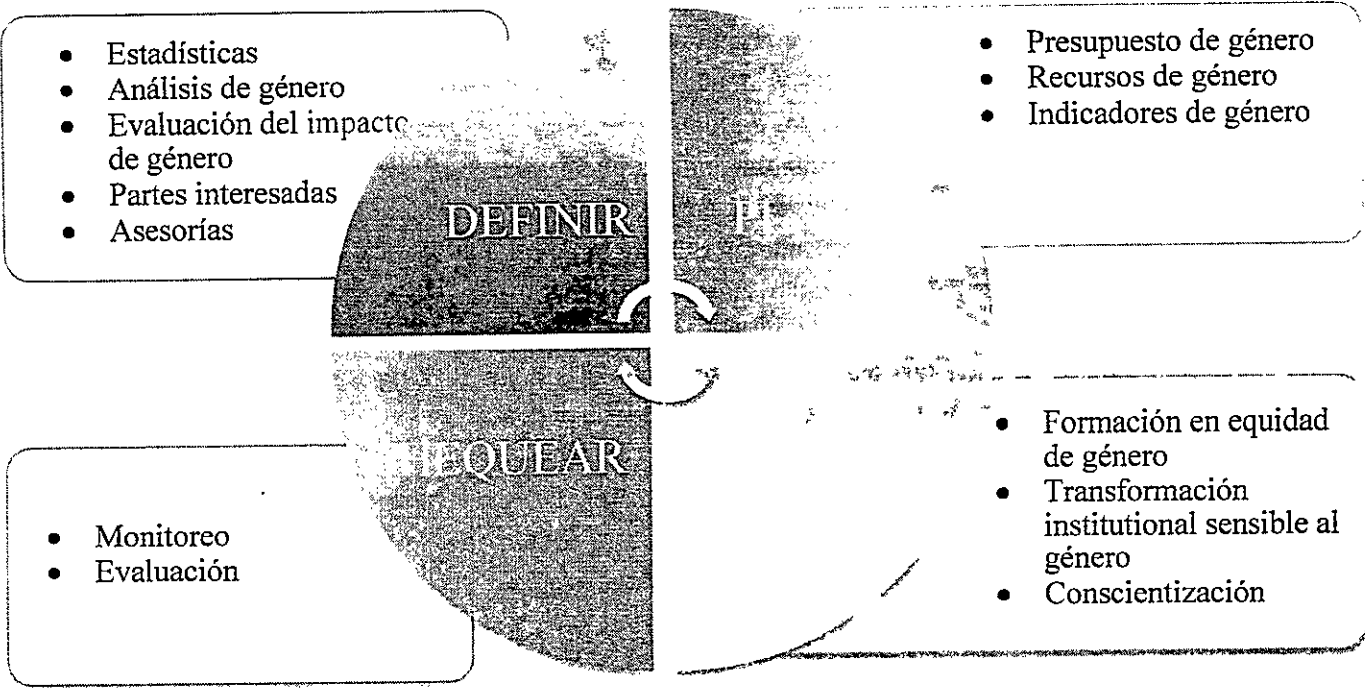


Figura 2. Fases para la transversalización de género en las organizaciones.

¿Qué debo tener en cuenta al diseñar iniciativas y programas para la transversalización de género en mi organización?

Durante el proceso de transversalización de género en las organizaciones, es relevante considerar las distintas dimensiones involucradas en los procesos internos y externos de la organización, que tienen consecuencias específicas para las distintas personas. De esta forma, incorporar una perspectiva de género en la organización no implica simplemente identificar “temas” de género que puedan impactar sobre las mujeres, como la conciliación entre la vida personal y laboral, la brecha salarial o el derecho a sala cuna y jardín infantil. Más bien, implica considerar la totalidad de dimensiones que conforman la organización y observar cómo cada una de estas dimensiones impacta de manera diferente en las personas trabajadoras.

Lo anterior, implica que al momento de diseñar o evaluar medidas con perspectiva de género en la organización, se debe considerar algunas **dimensiones estructurales** de la organización para avanzar en la transversalización. Para esto, la organización puede plantearse las siguientes preguntas:

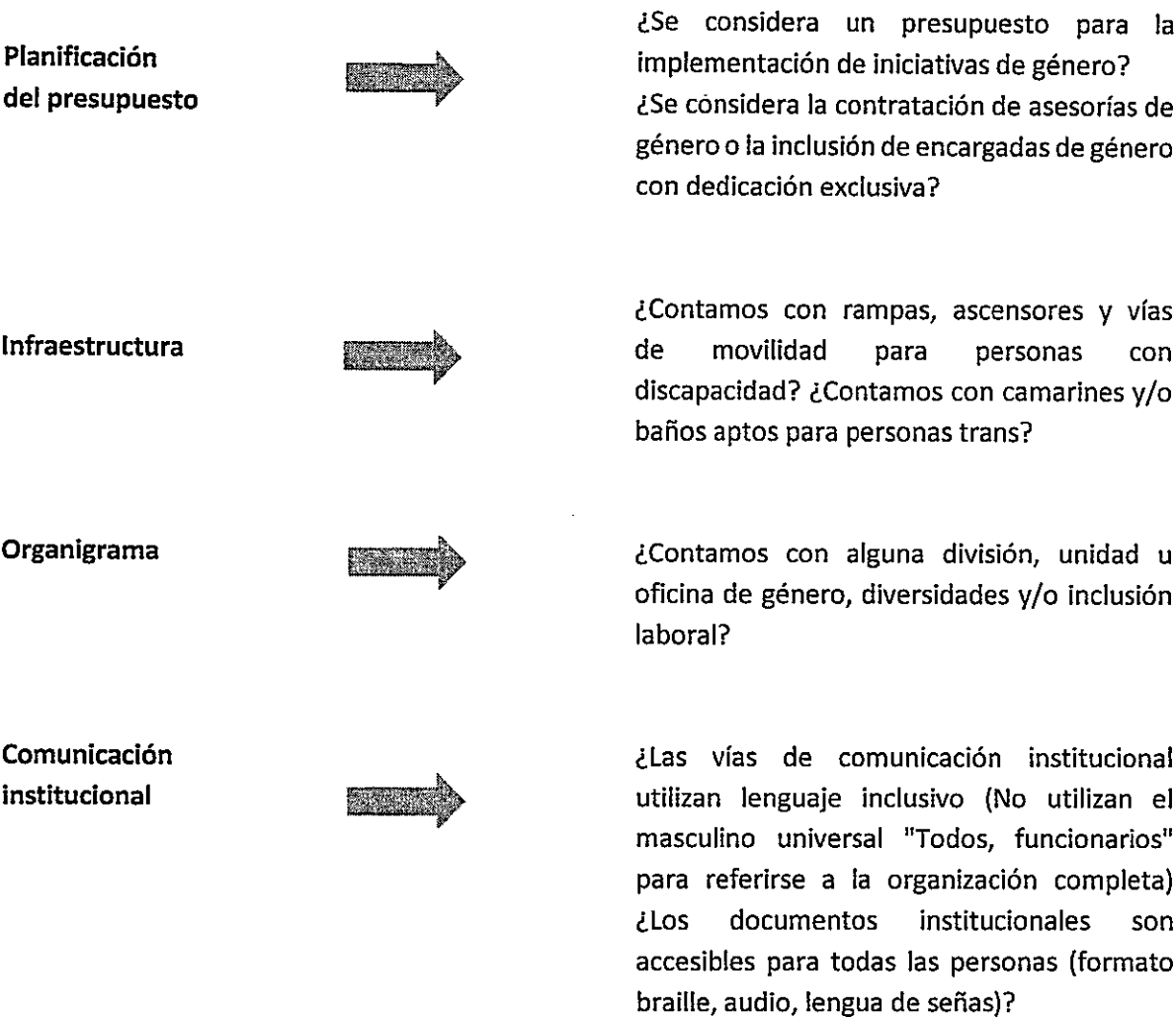


Figura 3. Dimensiones estructurales de las organizaciones para la transversalización de género.

Adicionalmente, existen otras **dimensiones culturales, ambientales y psicosociales** que juegan un rol determinante para avanzar en el desafío de la transversalización de género y la promoción de la salud integral de las personas en la organización. A continuación, se presentan algunas de ellas:

- *Abordaje roles y estereotipos de género:* Para que una organización logre generar capacidades de transformación, es necesario contar con la formación y los conocimientos adecuados para implementar esa transformación. Para que la perspectiva de género permee la organización, es necesario capacitar a todas las personas respecto de los roles y estereotipos de género que dan origen a las formas de relacionarnos y ejercer nuestras labores de formas discriminatorias y desiguales.

- *Liderazgo y gestión de jefaturas:* Las organizaciones son el reflejo de las acciones y decisiones que se toman por las personas que las componen. En ese sentido, el rol que desempeñan las jefaturas, tanto superiores como intermedias, y el compromiso de estas con la equidad de género es fundamental para que la organización disponga de recursos especiales, temporales, económicos y humanos para alinearse con este objetivo.

- *Políticas, protocolos y reglamentos:* De acuerdo a la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y los distintos pronunciamientos sobre equidad de género por parte de los organismos del Estado, los empleadores son responsables de proteger la salud de sus trabajadores y velar por la equidad de género en sus organizaciones. En particular, estas deben regirse por las disposiciones del Reglamento interno de higiene y seguridad confeccionado de acuerdo al D.S N.º 40 de la ley 16.744. Al mismo tiempo, deben contar con protocolos de denuncia de violencia sexual, el acoso laboral y el maltrato para combatir la impunidad de la violencia en las organizaciones. Por último, es deseable la implementación de protocolos y políticas de salud mental laboral y equidad de género internos que aborden estas temáticas de forma integral, considerando la realidad específica del tipo de organización que la implementa.

- *Salud Ocupacional:* Para el cuidado de la salud y promoción del bienestar laboral de todas las personas trabajadoras es necesario considerar los distintos riesgos laborales presentes con el objetivo de reducirlos y de ser posible, eliminarlos. Existen en Chile distintos protocolos orientados a la prevención de riesgos ambientales como los biológicos, físicos, químicos, toxicológicos y de protección a la salud de trabajadores. Algunos de estos protocolos son: Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales Laborales (RPSL), Protocolo de Vigilancia en Trastornos Músculo-Esqueléticos (TMER), Protocolo de vigilancia del ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores con exposición a Sílice, Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Plaguicidas, Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido (PREXOR), entre otros².

En este punto, es especialmente relevante considerar el rol que desempeñan los Comités de higiene y seguridad y otros comités de la institución. En el caso del Protocolo de Vigilancia de RPSL, se debe considerar también el rol del comité de aplicación (CdA)³, compuesto de manera tripartita, y por tanto, posee conocimientos esenciales de los distintos niveles de la organización.

² Para mayor información sobre protocolos del ámbito de la salud ocupacional en Chile, visitar: <https://www.minsal.cl/salud-ocupacional/>

³ Para mayor información sobre las funciones, roles, deberes y composición del Comité de Aplicación (CdA), revisar el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales Laborales del Ministerio de Salud: <https://dipol.minsal.cl/departamentos-2/salud-ocupacional/riesgos-psicosociales/>

III. Salud mental y Riesgos Psicosociales Laborales (RPSL) con perspectiva de género

A) Salud mental y Riesgos Psicosociales Laborales (RPSL)

Durante las últimas décadas, la preocupación por el estrés laboral y los efectos de los Riesgos Psicosociales Laborales sobre la salud de las personas ha aumentado producto de su fuerte vínculo con las patologías de salud mental como la depresión, ansiedad, trastornos de estrés postraumático, burnout, entre otros (Bourgeault et. Al 2021, Batool, 2020; Artz et al. 2022). A su vez, estas enfermedades influyen negativamente sobre la productividad, la satisfacción laboral y la calidad de vida de todas las personas trabajadoras en el mundo.

Producto de lo anterior, organismos internacionales como la OMS (2022) han enfatizado la importancia de abordar los riesgos psicosociales laborales a través de: a) la prevención de los problemas de salud mental relacionados con el trabajo, b) la protección y promoción de la salud mental en el trabajo, y c) el apoyo a los trabajadores con problemas de salud mental para que participen y prosperen en el trabajo.

Ahora bien, la vivencia de la salud mental en el trabajo y los RPSL no es homogénea ni tiene las mismas características para todas las personas por igual. En tanto estas vivencias está permeadas por el género, no se encuentran exentas de los sesgos de género en torno a los roles que asumen hombres, mujeres y diversidades sexo genéricas en la sociedad. En ese sentido, es importante siempre llevar a cabo un diagnóstico respecto de las desigualdades o sesgos de género presentes en relación a los RPSL y no asumir que estos son iguales para todas las personas.

¡No existe la neutralidad del género!

En términos internacionales, tanto la Plataforma de Beijing para la acción (1995), como el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas señalan que:

- No debería asumirse que ningún sector o área son neutros al género
- Siempre debe realizarse un análisis de género para comprender la importancia de la transversalización de género

(Naciones Unidas, 1997)

En particular, los roles de género juegan un papel importante en el contexto de la salud y seguridad en el trabajo, lo cual tiene un impacto sobre la salud mental de las personas. Al respecto, Stergiou-Kita, M., et al. (2015) señala la importancia de considerar, por ejemplo, el rol de la masculinidad en hombres cisgénero, debido a las consecuencias que esta tiene sobre la salud y seguridad de los trabajadores. En esta línea, señala la existencia de ciertas características propias de la masculinidad que se reproducen en los contextos laborales y los exponen fuertemente a la ocurrencia del riesgo:

- Celebración del heroísmo, la fuerza física, la dureza y el estoicismo.
- Aceptación y normalización del riesgo
- Demostración de autosuficiencia, resistencia a la ayuda, autoridad y prácticas de salud y seguridad en el trabajo

- Fuerzas del mercado del trabajo, presiones de productividad y ganancia por sobre la salud y seguridad en el trabajo: resulta en la precariedad del trabajo y vulnerabilidad en correlación con conductas de riesgo.

Por otra parte, los roles de género y falta de corresponsabilidad social que responsabilizan a las mujeres del trabajo de cuidados y del trabajo doméstico no remunerado afectan negativamente el trabajo de las mujeres y su salud mental. Esto se expresa, por ejemplo, a través de:

- Menor equilibrio vida personal-trabajo en mujeres y personas de identidad femenina (Red diversa de municipalidades, 2022).
- Injusticia organizacional vinculado a segregación vertical y horizontal en mujeres.
- Mayor carga mental y estrés laboral en mujeres producto de la doble (o triple) carga de trabajo remunerado y no remunerado.
- Menores remuneraciones y reconocimiento en el trabajo.

¿Cómo debe ser una gestión de los Riesgos Psicosociales Laborales receptivas al género?

Una evaluación y gestión adecuadas de los Riesgos Psicosociales Laborales en una organización debe ser sensible y receptiva al género. De acuerdo al manual de transversalización de género para los resultados de género de ONU Mujeres (2022), esto significa asegurarse que tanto los procesos de evaluación como los resultados o análisis que inspiren la gestión deben considerar las diferencias de género y los conocimientos propios del área; en este caso de la salud mental en el trabajo y los RPSL.

Entender cómo son las acciones y gestiones sensibles al género en diferentes áreas de los RPSL –como, por ejemplo, en la calidad de liderazgo y las exigencias emocionales del trabajo– es crítico para diseñar intervenciones adecuadas.

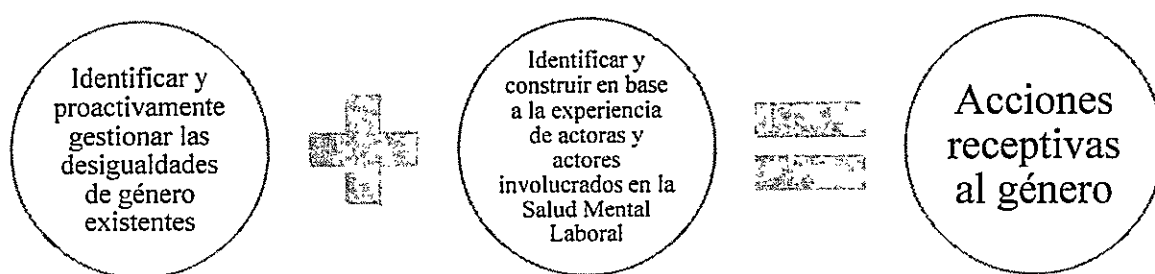


Figura 4: Componentes para la gestión de los Riesgos Psicosociales Laborales desde la transversalización de género (ONU Mujeres, 2022).

B) Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo y Cuestionario de Evaluación Ambiental de Salud Mental (CEAL-SM) en el desafío de la transversalización de género.

En Chile, el actual Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales Laborales del Ministerio de Salud establece los procesos de vigilancia, la evaluación y la gestión de los riesgos psicosociales laborales presentes en todos los entornos laborales. Parte del proceso de evaluación de estos riesgos consiste en la aplicación del Cuestionario de Evaluación Ambiental de Salud Mental SUSESO

(CEAL-SM) de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), recientemente actualizado el año 2021.

Este cuestionario considera la evaluación de 11 dimensiones psicosociales relevantes para identificar la presencia de riesgos que puedan afectar la salud mental laboral de quienes trabajan. A pesar del avance que este cuestionario significa para integrar dimensiones relevantes para los fenómenos de estrés y las enfermedades profesionales en la vigilancia nacional, este carece de orientaciones para integrar la perspectiva de género en la evaluación de estas dimensiones.

A continuación, se presentan las dimensiones evaluadas en el cuestionario y algunos aspectos relevantes a considerar para incorporar la perspectiva de género en la evaluación y gestión de estos riesgos:

Dimensión	Preguntas CEAL-SM	Aspectos claves para la transversalización de género	Ejemplos de situaciones
Carga de trabajo	¿Su carga de trabajo se distribuye de manera desigual de modo que se le acumula el trabajo? ¿Con qué frecuencia le falta tiempo para completar sus tareas? ¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?	En el caso de las mujeres y personas feminizadas, es relevante también considerar la carga mental⁴ de la planificación doméstica y de cuidados. Esto solo se suma a la carga de trabajo remunerada	Ejemplo de carga mental: -Coordinar las actividades de vacaciones escolares de hijos menores -Coordinar visitas y horas médicas propias o para familiares/parejas
Exigencias emocionales	- Su trabajo, ¿le coloca en situaciones emocionalmente perturbadoras? - Como parte de su trabajo, ¿tiene que lidiar con los problemas personales de usuarios o clientes? - Su trabajo, ¿le exige esconder sus emociones?	Las mujeres tienden a ocupar los “trabajos del cuidado” (salud, educación), donde el trabajo emocional es más alto En el resto de las ocupaciones, los roles y las expectativas del género hacen que las mujeres asuman más trabajo emocional que los hombres (Táiwó, 2020; Birze et. Al 2020).	-Planificar las comidas semanales y las compras de supermercado -Actuar como reguladoras emocionales en situaciones de grupo (para conservar la calma durante los conflictos) -Actuar de psicóloga para jefaturas o compañeras de trabajo, permitiéndoles “desahogarse” indefinidamente. -Conocer el detalle de calendarios, jornadas de trabajo y logística de

⁴ Para más información, revisar nota sobre carga mental del ISP: <https://www.ispch.cl/documento/nota-tecnica-118-carga-mental-en-el-trabajo-desafios-para-su-evaluacion-desde-una-perspectiva-de-interseccionalidad-en-chile/>

todo el equipo de trabajo, aunque esté fuera de las funciones de trabajo

- Ser receptiva a escuchar problemas interpersonales de otras personas.

-Falta de paridad en equipos directivos y de representación de personas LGBTQIA+

- Buenas evaluaciones de desempeño y constantes felicitaciones a mujeres trabajadoras, pero sin posibilidades reales de ascender laboralmente.

-Una trabajadora da una buena idea en una reunión de trabajo, luego un compañero varón reitera la idea y se lleva el crédito y reconocimiento por la idea

- Jefatura le pide a su equipo que asuman tareas administrativas que no son parte de sus funciones, pero solo a las mujeres les pide ayuda para organizar los desayunos y celebraciones de equipo.

La segregación vertical en el trabajo⁵; el llamado "techo de cristal" y la falta de corresponsabilidad social impiden que las mujeres puedan crecer profesionalmente.

- ¿Tiene la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos a través de su trabajo?

- En su trabajo, ¿puede utilizar sus habilidades o experiencia?
- Su trabajo, ¿le da la oportunidad de desarrollar sus habilidades?

La falta de reconocimiento en el trabajo para el caso de las mujeres se relaciona con la desvalorización generalizada del trabajo que realizan, en comparación a sus pares masculinos.

Mujeres buscan trabajos más flexibles (para poder conciliar las responsabilidades domésticas y de cuidados), los que suelen ser más precarizados, mayor cantidad de tareas, afectando la claridad de rol.

Desarrollo profesional

Reconocimiento y claridad de rol

-Su trabajo, ¿es reconocido y valorado por sus superiores?

- En su trabajo, ¿es respetado por sus superiores?
- En su trabajo, ¿es tratado de forma justa?
- Su trabajo, ¿tiene sentido para usted?
- Su trabajo, ¿tiene objetivos claros?
- En su trabajo, ¿sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?
- ¿Sabe exactamente lo que se espera de usted en el trabajo?

⁵ Se refiere al fenómeno de discriminación estructural que sufren las mujeres en el mercado del trabajo, el cual produce que las mujeres tengan mayores brechas para ascender a posiciones de responsabilidad y mayor toma de decisión en el trabajo.

Conflicto de rol	-En su trabajo, ¿se le exigen cosas contradictorias? - ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera? -¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?	Esta dimensión se vincula estrechamente con la claridad de liderazgo y la percepción que tienen las personas trabajadoras sobre sus jefaturas. En ese sentido, es importante prevenir que los sesgos culturales de género no influyan en la percepción y el juicio de trabajadores sobre sus jefaturas	-Considerar que las cuestiones que me pide mi jefatura que me generan conflicto son producto de que es una jefa con poca experiencia o que por ser mujer no sabe lo que hace
Calidad de Liderazgo	-Su superior inmediato, ¿planifica bien el trabajo? -Su superior inmediato, ¿resuelve bien los conflictos? -Si usted lo necesita, ¿con qué frecuencia su superior inmediato está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo? Si usted lo necesita	Los roles de género instalan una forma preferente de ejercer el liderazgo en las organizaciones. Este suele ser ejercido por hombres y más reconocido cuando tiene características masculinas. Cuando es ejercido de esa forma por una mujer, estas son evaluadas negativamente.	-Jefe de división no se hace cargo de los conflictos en su equipo de trabajo, pero nadie cuestiona su liderazgo porque está ampliamente validado por los varones de su equipo. -Una mujer en su rol de líder se comporta de manera asertiva y establece límites claros, mas es percibidas como "mandona" -Una mujer que tiene gran disposición a resolver conflictos y escucha los problemas de su equipo, mas es considerada como "blanda" y es poco respetada en su trabajo.
Compañerismo	De ser necesario, ¿con qué frecuencia obtiene ayuda y apoyo de sus compañeros(as) de trabajo? De ser necesario, ¿con qué frecuencia sus compañeros(as) de trabajo están	Producto de los mandatos de género, suele ser más difícil para los hombres conversar con sus compañeros varones sobre cuestiones personales, por lo que en ocupaciones más	-Trabajador de una obra llama "maricón" a su compañero de trabajo por sentirse triste por la reciente pérdida de su mascota

	dispuestos(as) a escuchar sus problemas en el trabajo? ¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros(as) de trabajo? En su trabajo, ¿usted siente que forma parte de un equipo?	másculinizadas como minería, construcción, pesca, buceo, la percepción de compañerismo puede ser más baja y/o aumentar la percepción de competitividad entre pares.	-Trabajador de turno en una minería siente que no puede confiar en sus compañeros. Así, este guarda sus emociones y desarrolla un cuadro depresivo producto de lo anterior.
Inseguridad sobre condiciones laborales	- ¿Está preocupado(a) de que le cambien sus tareas laborales en contra de su voluntad? - ¿Está preocupado(a) por si le trasladan a otro lugar de trabajo, obra, funciones, unidad, departamento o sección en contra de su voluntad? -¿Está preocupado(a) de que le cambien el horario (turnos, días de la semana, hora de entrada y salida) en contra de su voluntad?	La percepción sobre la inseguridad de las condiciones laborales se encuentra permeada por múltiples factores sociales, culturales, económicos y migratorios. La inseguridad laboral se encuentra presente en gran medida en trabajos precarizados, con contratos de trabajo subcontractados y a honorarios, a los cuales suelen postular personas migrantes con necesidades económicas apremiantes.	- Mujer trabajadora y madre que llega todos los días tarde a su casa haciendo horas extra para evitar que su jefe le diga algo cuando debe salir a atender a su hijo con TEA. - Trabajador a honorarios recientemente diagnosticado con un trastorno de ansiedad, gatillado por la preocupación constante de que su empleador lo contacte fuera de su jornada de trabajo
Equilibrio trabajo-privada	- ¿Siente que su trabajo le consume demasiada energía teniendo un efecto negativo en su vida privada? - ¿Siente que su trabajo le consume demasiado tiempo teniendo un efecto negativo en su vida privada? -Las exigencias de su trabajo, ¿interfieren con su vida privada y familiar?	Los roles de género determinan las responsabilidades de cuidado principalmente en torno a las mujeres, por lo que las demandas de la vida personal y laboral tienden a ser más altas que las de los hombres. Producto de lo anterior, las mujeres casi no tienen tiempo de ocio o recuperación y descanso.	- Madre soltera que tiene una hija pequeña en el colegio y llega todos los días a ayudarla con sus tareas. Producto de la falta de tiempo, la mujer lleva un estilo de vida poco saludable y se alimenta mal - Persona joven que decide no tener hijos y se le niega el derecho a tele trabajar por no tener responsabilidades de

En Chile, la mayor parte de los hogares son monoparentales, encabezados por mujeres.	cuidado tradicionales; afectando su calidad de vida laboral.
Por otra parte, también se debe ampliar las posibilidades de conciliación a quienes optan por no formar familias tradicionales y no tienen mayores responsabilidades de cuidado, pero si tienen otras demandas vitales que les hacen difícil mantener un estilo de vida saludable en el trabajo.	
Confianza y justicia organizacional -En general, ¿los trabajadores(as) en su organización confían entre sí? - ¿Los gerentes o directivos confían en que los trabajadores(as) hacen bien su trabajo? - ¿Los trabajadores(as) confían en la información que proviene de los gerentes, directivos o empleadores? - ¿Los trabajadores(as) pueden expresar sus opiniones y sentimientos? -En su trabajo ¿los conflictos se resuelven de manera justa? - ¿Se valora a los trabajadores(as) cuando han hecho un buen trabajo? - ¿Se distribuye el trabajo de manera justa?	- Equipo de comunicaciones envía correos masivos y publica información que no es accesible para personas con discapacidad visual - Mujer trabajadora sobre calificada y con mayores títulos universitarios, ganando un menor sueldo que un compañero varón con menor calificación. - Trabajadora acosada laboralmente es reubicada de su puesto de trabajo a otro que no es propio de sus competencias, mientras su acosador se queda en su mismo puesto de trabajo

- Jefatura asciende a un trabajador sin mayor justificación, mientras que sus compañeras que tienen mejor desempeño llevan años esperando ascender

Vulnerabilidad	-Tiene miedo a pedir mejores condiciones de trabajo? - ¿Se siente indefenso(a) ante el trato injusto de sus superiores? - ¿Tiene miedo de que lo(la) despidan si no hace lo que le piden? - ¿Considera que sus superiores lo(la) tratan de forma discriminatoria o injusta? - ¿Considera que lo(la) tratan de forma autoritaria o violenta? - ¿Lo(la) hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado(a)?	El género, la clase social, el nivel educacional, la condición migratoria y la capacidad de procrear influyen en la percepción que tienen las personas trabajadoras de indefensión frente a tratos injustos o discriminatorios por parte de sus jefaturas y/o la organización.	- Jefatura de trabajadores a honorarios constantemente baja el perfil de las quejas y reclamos de sus trabajadores, haciéndoles sentir indefensos Jefatura reduce significativamente la carga de trabajo de trabajadora que se reincorpora de su postnatal con ánimos de trabajar, por creer que "no se encuentra en condiciones" de trabajar sin mayor diálogo con la trabajadora. Jefatura intermedia amenaza constantemente a trabajadores migrantes de una obra con que, si llegan tarde o se quejan por la cantidad de trabajo, los despedirá
----------------	--	--	--

-En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bromas desagradables?	del Trabajo, 2022). El acoso y la violencia en el trabajo presentan una gran diferencia de género, siendo las mujeres indiscutiblemente quienes se ven más afectadas.	nombre social, porque insiste en que le conoció como una mujer y con otro nombre.
-En los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a acoso relacionado al trabajo por correo electrónico, mensajes de texto y/o en las redes sociales (por ejemplo, Facebook, Instagram, Twitter)?	Además de las mujeres, las personas LGBTQIA+ y en particular las personas Trans y No Binarias son las más expuestas a sufrir episodios de violencia en sus trabajos por la falta de comprensión en torno a su forma de vestir, expresarse y relacionarse.	Jefatura de una sección va diariamente a saludar a la secretaria de otra sección para hacerle comentarios sexuales sobre su apariencia mientras le mira el escote.
-En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a acoso sexual?		Compañera de trabajo le escribe correos anónimos a otra compañera de trabajo para decirle que nadie la quiere en la oficina.
En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a violencia física?		
-El bullying o acoso significa que una persona está expuesta a un trato desagradable o denigrante, del cual le resulta difícil defenderse. En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bullying o acoso?		
-¿Con qué frecuencia se siente intimidado(a), colocado(a) en ridículo o injustamente c		

Cabe destacar que la aplicación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos en el trabajo contempla una metodología de evaluación que incluye la evaluación y revisión conjunta de resultados en grupos focales donde participan integrantes del Comité de Aplicación (CdA); con la ayuda del Organismo Administrador de la Ley 16.744 correspondiente. En este sentido, los ejemplos de la guía pueden servir como un insumo para incluir durante la instancia de revisión de resultados y elaboración de medidas del cuestionario.

Finalmente, los ejemplos señalados pueden servir como una inspiración para reflexionar en torno a la transversalización de género en las dimensiones recogidas por el cuestionario y otras dimensiones, abriendo el espacio para la aparición de otras preguntas y otras dimensiones que puedan ser relevantes para la organización. Cabe destacar que los ejemplos mencionados en cada una de las dimensiones no son los únicos ejemplos de la forma en que se vivencias los sesgos de género, clase social, discapacidad y migración en dichas dimensiones.

IV. Orientaciones para la gestión

- A) Buenas prácticas laborales en la transversalización de género y cuidado de la salud mental laboral.

La gestión de los Riesgos Psicosociales Laborales y la salud mental en las organizaciones debe ser gestionada de manera realista y acorde a las necesidades particulares de estas. De la misma forma, las intervenciones e iniciativas para transversalizar la perspectiva de género invita a considerar las necesidades específicas de la organización. Ambas gestiones deben ir de la mano y realizarse en base a los recursos y contexto de la organización.

Para contribuir a mejorar la salud mental de las personas trabajadoras es necesario disminuir y eliminar (en el caso de la violencia y el acoso) los RPSL, pero también tomar acciones para intervenir ciertos factores psicosociales que puedan potenciar la salud mental de las personas. Las gestiones sensibles al género y que se ocupan de promover la salud mental de quienes trabajan contribuyen, a su vez, a disminuir los RPSL. Por lo tanto, es importante generar conocimiento y evidencia compartida respecto de las Buenas Prácticas Laborales (BBPPLL) que dan lugar a mejores organizaciones, más saludables y con mayores niveles de transversalización de la perspectiva de género. Existen empresas y organizaciones en Chile que han destacado por la gestión de sus necesidades psicosociales laborales y de equidad de género. Estas han desarrollado distintas iniciativas que comprenden **la participación tripartita de sus organizaciones**, involucrando a los distintos actores de esta: gremios, comités paritarios, personas trabajadoras auto-convocadas, jefaturas, gestión de personas, etc.

De acuerdo a la necesidad de compartir buenas prácticas organizacionales de promoción de la salud mental laboral y equidad de género, se contactó a tres organizaciones que estuvieron disponibles para compartir su experiencia en estos ámbitos: Metro de Santiago, Essbio y Camanchaca.

A continuación, se presentan las BBPPLL de los casos específicos para las 3 organizaciones previamente señaladas:



METRO
DE SANTIAGO®



Modelo de salud general y salud mental integral

- Foco en la difusión
- Promoción de salud en la relación con trabajadores y usuarios
- Reuniones con gerencias todos los días
- Comité diversidad e inclusión
- Modelo de gobernanza (personas, infraestructura, género estratégico)

Iniciativas prevención riesgos:

- Protocolos específicos frente a eventos críticos laborales (suicidios, reanimación cardiovascular)
- Primeros Auxilios Psicológicos (PAP) para conductores
- Protocolo prevención suicidio interno
- Modelo de gobernanza (personas, infraestructura, género estratégico)

Iniciativas promoción salud:

- Programa de salud mental "Plenamente"
- Política de RPSL y salud mental
- Cápsulas de salud mental
- Protocolo de acompañamiento trans
- Modelo de gobernanza (personas, infraestructura, género estratégico)

Iniciativas recuperación:

- Atenciones psicológicas gratuitas
- Convenios con centros de salud
- Bienestar interno de metro, donde tiene coberturas propias (90% en atención psicológica y psiquiátrica)
- Cobertura medicamentos crónicos y comunes

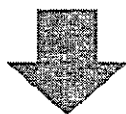


- Sistema de gestión de igualdad de género
- Encuestas de estereotipos de género, conciliación, estrés, temor en no denunciar acoso sexual laboral (desde 2019)
- Auditorías en el marco de la norma 3262. Están certificados y recertificados
- Programa calidad de vida
- Promoción del descanso y flexibilidad horaria
- Modelo de gobernanza (personas, infraestructura, género estratégico)

- Beneficios y prestaciones para trabajadoras/es
- Atención psicológica gratuita
- Seguro de salud complementario
- Celebrar fechas especiales: día de la mamá, día del papá
- Promoción deporte, convenios con gimnasios
- Operativos de masajes músculo-esqueléticos
- Operativos cardiovasculares

Gestiones por grupos

- Migración: gestionar firma de compromiso migrante
- Personas jóvenes: beneficios que no tiene cargas familiares
- Personas Adultas Mayores: promoción de informar con procesos de años previo a la jubilación, chequeos médicos
- Personas con Discapacidad: convenio Fundación Descúbreme, talleres a áreas de personas de selección desarrollo



- Comisión RPSL
- Diagnóstico organizacional con perspectiva de género
- Promoción participación iniciativas de gestión desde trabajadoras
- Foco en salud integral
- Estrategia en buenas practicas laborales con foco en interculturalidad, brecha generacional, diversidades, género e inclusión.

Abordaje Violencia Contra la Mujer (VCM):

- Ferias de prevención de violencia de pareja
- Prevención de VCM
- Informar el acceso a subsidios (Hogares monoparentales)

Personas con discapacidad:

- Convenio Fundación Best Buddies para dg de colocación laboral para insertar personas con discapacidad.
- Formación a jefaturas sobre discapacidades (no solo físicas)
- Lineamientos de que cada area cumpla con el 1% y más, no solo el 1% de la empresa.

De forma transversal, estas organizaciones comparten una integración estratégica y sistémica respecto de sus iniciativas de género que dan cuenta del avance de un paradigma enfocado principalmente en prevención de los riesgos psicosociales laborales hacia un paradigma que considera distintos tipos de acciones, como la promoción de la salud mental en el trabajo, el apoyo y el soporte a las personas que trabajan.

Lo anterior se organiza en torno a los siguientes ejes:

- Diseño de BBPPLL integrados, con enfoques específicos para cada grupo (Personas con Discapacidad, personas adultas mayores, diversidades sexo genéricas, entre otras)
- Consideración de las necesidades y el contexto social de las personas trabajadoras
- Reuniones sistemáticas con jefaturas y alta dirección
- Sistema de información y difusión cotidiano-mensual (alianza con departamentos de comunicaciones)
- Iniciativas co-construidas participativamente

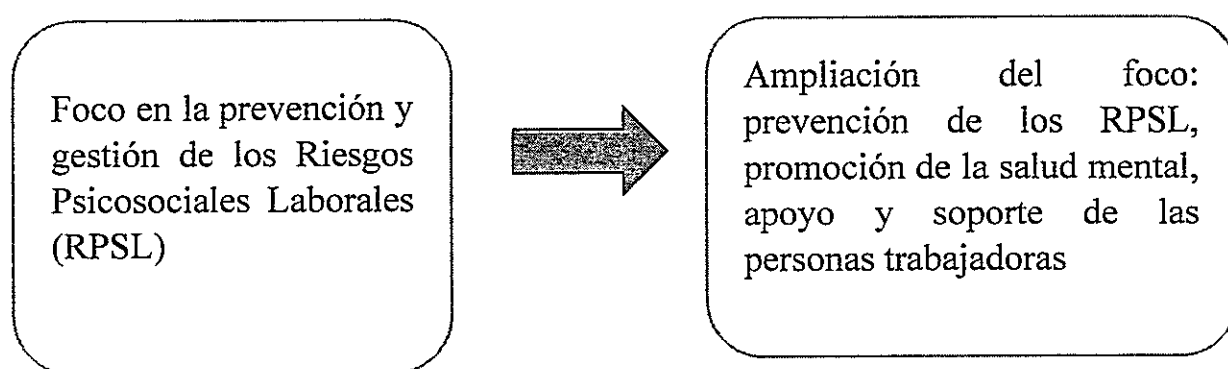


Figura 5. Cambio de paradigma en organizaciones en torno a la protección, apoyo y soporte a la salud mental de las personas trabajadoras.

De las iniciativas consultadas, destacan aquellas enfocadas en la **reparación de la salud mental de quienes trabajan**. La reparación de la salud mental en los equipos de trabajo es fundamental para garantizar un entorno laboral saludable y productivo, sobre todo luego de que estos hayan sufrido las consecuencias de un liderazgo *laissez-faire*, acoso, violencia, sobrecarga de trabajo y otros factores perjudiciales para su salud.

Los equipos de trabajo son la columna vertebral de cualquier organización, y el bienestar mental de sus miembros es clave para el rendimiento y la cohesión. Cuando se prioriza la reparación de la salud mental en estos grupos, se fomenta un ambiente donde las personas se sienten valoradas, escuchadas y apoyadas. Lo anterior resulta en una mayor motivación, compromiso y creatividad en el desempeño de sus funciones.

Además, la reparación de la salud mental en equipos laborales no solo beneficia a los individuos, sino que también fortalece el tejido organizacional. Promover espacios donde se aborde abiertamente el cuidado mental reduce el estrés, la ansiedad y el agotamiento, lo que, a su vez, disminuye el ausentismo y aumenta la retención de talentos. Al fomentar una cultura de apoyo mutuo y comprensión, se construyen equipos más sólidos y resilientes, capaces de afrontar desafíos con mayor eficacia, promoviendo así un entorno laboral más saludable y sostenible a largo plazo.

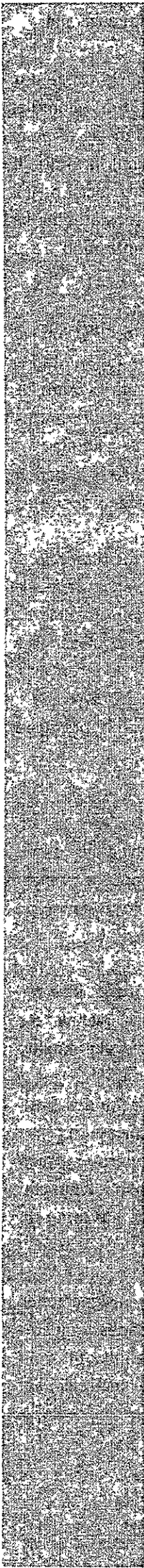
B) Recomendaciones para la gestión de los RPSL con perspectiva de género interseccional

La gestión de los Riesgos Psicosociales Laborales (RPSL) con una perspectiva de género interseccional constituye un enfoque fundamental en la configuración de entornos laborales saludables y sensibles al género. Esta perspectiva se centra en comprender cómo las diversas identidades de género, combinadas con otros aspectos como la orientación sexual, la etnia, la discapacidad o la edad, impactan en las experiencias laborales y el bienestar psicosocial de los individuos en el ámbito laboral. Abordar los RPSL desde esta mirada implica reconocer y atender las intersecciones que dan forma a las realidades laborales de cada individuo, garantizando así la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad.

La consideración de la perspectiva de género interseccional en la gestión de los RPSL implica una comprensión más profunda de las diferencias de género y la interacción de múltiples identidades en el entorno laboral. Las experiencias laborales no son homogéneas y, por lo tanto, las estrategias para abordar los riesgos psicosociales deben ser inclusivas y sensibles a estas diferencias. Desde la distribución desigual de la carga de trabajo hasta la exposición diferenciada a situaciones de acoso o discriminación, la gestión de los RPSL debe considerar cómo estas realidades impactan de manera específica en las diferentes identidades de género y otras dimensiones interseccionales.

Las recomendaciones para la gestión de los RPSL con perspectiva de género interseccional deben enfocarse en políticas y prácticas laborales que promuevan la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la creación de entornos seguros y saludables para todos los trabajadores. Estas estrategias deben abordar no solo los factores individuales, sino también los estructurales, organizacionales y psicosociales que contribuyen a la generación de riesgos de manera diferenciada. En el siguiente cuadro se presentarán una serie de recomendaciones concretas que buscan integrar esta perspectiva interseccional en la gestión efectiva de los RPSL, con el objetivo de promover ambientes laborales inclusivos y respetuosos para todas las personas trabajadoras.

ASPECTO DE LA GESTIÓN	RECOMENDACIONES Y EJEMPLOS
Management y gestión empresarial	Infraestructura Diseño inclusivo: Asegurar que las instalaciones sean accesibles para todas las personas, considerando espacios como baños, vestuarios y áreas comunes (por ejemplo: baños universales o baños para personas trans)
	Ambientes seguros: Implementar políticas y medidas de seguridad que protejan a todas las personas, incluyendo iluminación adecuada (por ejemplo, oficinas muy iluminadas y con alto contraste para personas con baja visión)
	Presupuesto Asignación equitativa de recursos: Destinar fondos para programas y servicios que aborden específicamente las necesidades de diferentes identidades de género y grupos marginados (ejemplo: fondos de transversalización de género, programas para el fortalecimiento de liderazgo de mujeres)
	Análisis de impacto: Evaluar cómo las asignaciones presupuestarias impactan a diversas identidades y ajustar en consecuencia para garantizar equidad. (ejemplo: informe de evaluación de brechas de género en la institución e



Comunicación institucional		intervenciones realizadas para combatirlas, donde se consulte a las beneficiarias). Lenguaje y no sexista y no discriminador: Promover el uso de un lenguaje que no perpetúe estereotipos de género y que sea inclusivo para todas las identidades. (ejemplo: manual de lenguaje no sexista, uso de imágenes con personas diversas ejerciendo roles diversos).
Reclutamiento y selección		Campañas de sensibilización: Realizar campañas educativas que aborden la diversidad de género y la importancia de la igualdad de oportunidades. Procesos equitativos: Establecer criterios de selección que no estén sesgados a la contratación masculina y fomentar la diversidad en los procesos de contratación (ejemplo: hacer promoción de la contratación de mujeres en puestos masculinizados, en base a competencias)
Evaluación y desempeño	Y	Estrategias inclusivas: Utilizar métodos de reclutamiento que atraigan a candidatos de diversas identidades de género y garantizar paneles de entrevistas diversos (ejemplo: política de selección para incluir a trabajadores trans y personas con discapacidad en puestos bien reconocidos y remunerados) Criterios objetivos: Evaluar el desempeño laboral basado en resultados concretos y no en estereotipos de género (ejemplo: contar con pautas estandarizadas para las evaluaciones de desempeño)
Capacitación organizacional		Reconocimiento de diversidad: Valorar contribuciones que promuevan la diversidad y la inclusión dentro de la organización. Programas inclusivos: Ofrecer capacitaciones que sensibilicen sobre la diversidad de género, la interseccionalidad y la prevención del sesgo inconsciente (ejemplo: contar con metas de capacitación de formar al menos el 80% de la dotación en cursos de género)
Participación institucional		Formación de líderes: Entrenar a directivos para liderar equipos diversos y promover un entorno laboral inclusivo. Espacios de diálogo inclusivos: Fomentar la participación activa de todas las identidades en reuniones, comités y grupos de trabajo (ejemplo: contar con una cuota de paridad de al menos el 50% de representatividad de mujeres diversas y personas LGBTIQ+) Fomento de liderazgos diversos: Apoyar la participación y el ascenso de personas de diferentes identidades de género en roles de liderazgo.
Políticas y Programas	Y	Políticas de igualdad: Establecer políticas que promuevan la equidad de género y consideren la interseccionalidad en todas las áreas de la organización (ejemplo: contar con una

política de promoción de la equidad de género en la organización, con una política de conciliación vida-trabajo)

Programas de apoyo: Desarrollar programas que aborden específicamente las necesidades de diversas identidades de género, como licencias parentales equitativas o programas de apoyo psicosocial (ejemplo: ofrecer convenios o contar con atenciones de salud mental gratuitas para personas trabajadoras, contar con programas de incentivo al postnatal masculino).

**Riesgos
psicosociales
del trabajo**

Carga de trabajo

- Establecer programas de descansos, pausas activas y actividades deportivas dentro de la institución para ayudar a la recuperación del trabajo.

- Sostener reuniones semanales de evaluación de carga laboral con los equipos de trabajo y sus jefaturas respectivas.

**Exigencias
emocionales**

- Ofrecer apoyo psicológico dentro de la institución a personas trabajadoras, con cupos protegidos para personas trans.

- Identificar quiénes se llevan la mayor parte del trabajo emocional

- Contar con horarios protegidos para trabajo administrativo y de baja exigencia emocional para trabajadores con altas exigencias emocionales

**Desarrollo
profesional**

- Contar con una política de incentivo a postular a cargos directivos enfocado en mujeres y personas de las diversidades sexo genéricas

**Reconocimiento
y claridad de rol**

- Organizar jornadas (desayunos, almuerzos) de valoración al trabajo que realizan las personas

- Formar a las personas trabajadoras en género para evitar posibles sesgos asociados a los estereotipos de género

Conflicto de rol

- Promover un ambiente donde se permita discutir y resolver conflictos de roles de género.

- Establecer políticas para abordar estos conflictos.

**Calidad de
liderazgo**

- Contar con evaluaciones de desempeño de jefaturas, que sean realizadas por sus equipos de trabajo y en forma anónima

- Capacitar líderes para abordar situaciones de género y liderar equipos diversos.

Compañerismo

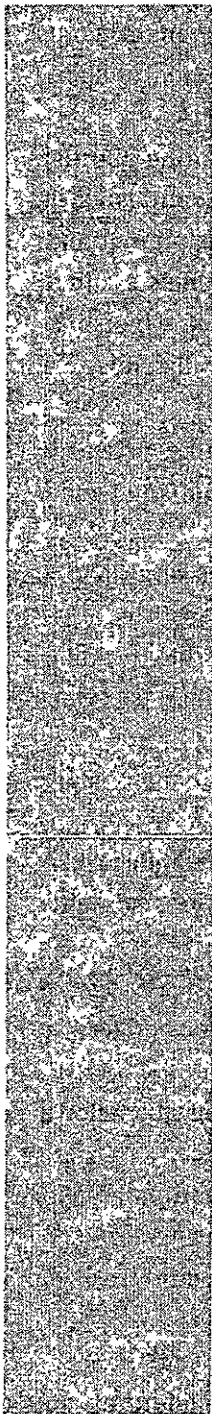
- Fomentar espacios de recreación y compartir en los equipos de trabajo que promuevan la colaboración y el respeto mutuo entre todos los géneros.

**Inseguridad
sobre
condiciones
laborales**

- Contar con políticas claras de empleabilidad y de respeto a las personas trabajadoras

- Promover la modalidad contractual de contrata por sobre la contratación a honorarios

- Realizar charlas a personas trabajadoras sobre sus derechos y obligaciones laborales



Equilibrio trabajo- vida privada	- Ofrecer opciones de flexibilidad laboral que permitan conciliar responsabilidades laborales y personales, a través de protocolos y/o políticas -Promover la corresponsabilidad parental mediante uso de jardines infantiles y/o sala cunas para padres -Integrar en protocolos de conciliación a personas sin responsabilidades de cuidados
Confianza y justicia organizacional	- Establecer canales de comunicación para denunciar situaciones injustas o de discriminación de género. - Contar con protocolos y políticas claras sobre promoción y desarrollo profesional
Vulnerabilidad	-Contar con un canal de denuncias interno y anónimo sobre las situaciones de posible abuso o vulneración de la dignidad de las personas trabajadoras
Violencia, acoso laboral y/o sexual	- Implementar políticas de tolerancia cero frente al acoso y la violencia, con protocolos claros de actuación. -Contar con el compromiso escrito y/o verbal explícito de las jefaturas sobre la eliminación de la violencia en el trabajo -Instalar cámaras de seguridad algunos lugares de la organización

V. Recursos adicionales

Finalmente, existen diversas herramientas y documentos disponibles actualmente en Chile para hacer gestión de los RPSL y transversalizar la perspectiva de género. Algunas de estas se señalan algunas de estas a continuación:

- Consideraciones para la elaboración de documentos accesibles: <https://www.senadis.gob.cl/documentos/listado/146/accesibilidad>
- Herramientas de género de las Naciones Unidas <https://nacionesunidas.org.co/herramientasdegenero/>
- Guía para la transversalización de la perspectiva de género en la producción estadística de la CEPAL: <https://rtc-cea.cepal.org/es/grupo-trabajo/guia-para-la-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-produccion>
- Guía técnica de implementación de medidas preventivas de RPSL para microempresas: <https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/noticias-2022/achs-1/gu%C3%ADa-de-medidas-para-prevenir-riesgos-psicosociales-laborales-en-microempresas-con-perspectiva-de-g%C3%A9nero.pdf>
- Termómetro de la Salud Mental en Chile ACHS-UC: <https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/2023/noticias/achs-176657/Presentacion-TSM-ACHS-UC-R7.pdf>
- Mujer y salud en el trabajo: Una Guía para la acción: <https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/a4ce7684-f759-4c18-9d68-6eabc4f05b0b/Mujer+y+Salud+en+el+trabajo.+Una+Gui%C3%A1+para+la+accio%C3%A9n.pdf?MOD=AJPERES>

VI. Bibliografía

Crenshaw, Kimberle (1989) "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989, Article 8.

Hankivsky, O. et al. (2014). An intersectionality-based policy analysis framework: critical reflections on a methodology for advancing equity. *International journal for equity in health*, 13(1), 119.

Instituto Nacional de Estadísticas (2015). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. Santiago: Instituto Nacional de Estadísticas.

Mueller, M. (2022). Gender differences in the impact of worklife on executives' psychological health. *Management*, 26(1), 79-92. [Doi.org/10.2478/manment-2019-0085](https://doi.org/10.2478/manment-2019-0085)

ONU Mujeres. (2022). Handbook on gender mainstreaming for gender equality Results. ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/Handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results-en.pdf>

Organización Mundial de la Salud (OMS). 2022. Mental health at work: policy brief. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/publications-detail-redirect/9789240053052>.

Rodgers, Yana van der Meulen, Time Poverty: Conceptualization, Gender Differences, and Policy Implications (April 20, 2022). Social Philosophy & Policy, forthcoming 2023, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4286895> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4286895>

Stergiou-Kita, M., Mansfield, E., Bezo, R., Colantonio, A., Garritano, E., Lafrance, M., ... Travers, K. (2015). Danger zone: Men, masculinity and occupational health and safety in high-risk occupations. Safety Science, 80, 213-220. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.07.029>

Solar, O., & Irwin, A. (2007). Discussion paper for the Commission of Social Determinants of Health. Ginebra: WHO.

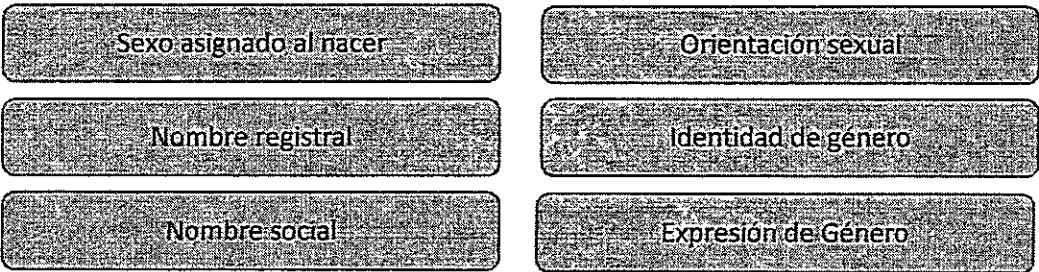
Superintendencia de Seguridad Social. (2022). Informe Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. Santiago: Superintendencia de Seguridad Social.

United Nations (1997) op. cit. I.B. Principles of mainstreaming a gender perspective in the United Nations system. Principle 1, p. 28.

VII. Anexos

Anexo I.

Diferencias entre orientación sexual, identidad de género y expresión de género:



De acuerdo a las categorías utilizadas en el Estudio sobre el Uso del Tiempo y Bienestar en la población LGBTIQA+ y Disidencias Sexo- genéricas⁶, estas pueden ser las siguientes:

Sexo/género:	Orientación sexual:	Identidad y expresión de Género:
Mujer	Lesbiana	Cis femenina
Hombre	Gay	Cis masculino
	Bisexual	No binarie
	Pansexual	Genero fluido
	Heterosexual	Trans masculino
	Asexual	Transfemenina
	Otra	otra

⁶ Más información en www.reddiversa.cl/estudios

Anexo II.

Glosario Diversidades y disidencias sexogenéricas

- **GÉNERO:** Es el conjunto de características, atributos, marcas, permisos, prohibiciones y prescripciones, asignados diferenciadamente a las personas, en función de su sexo. Es una construcción social que establece también, pautas de relacionamiento y ejercicio de poder diferenciado para varones y mujeres (De Barbieri, 1995; Sco, 1996; Lamas, 2002). En este marco, mientras el sexo refiere al dato biológico, el género se vincula a lo que se define socialmente como lo masculino y lo femenino respectivamente y a cómo desarrolla cada sujeto su propia masculinidad y femineidad.
- **SEXO:** "Las características biológicas que definen a los seres humanos como hembra o macho. Estos conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes ya que hay personas que poseen ambas" World Association for Sexual Health (2009).
- **SISTEMA SEXO-GENERO:** Teresita de Barbieri (1995) define al sistema sexo/género como: Los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anátomo- fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de impulsos sexuales, a la reproducción de la especie y en general al relacionamiento entre las personas (p.66).
- **MASCULINIDADES:** Para De Keljzer (2003) la masculinidad se define como "un conjunto de atributos, valores, funciones y conductas que se suponen esenciales al varón en una cultura determinada". El modelo hegemónico latinoamericano presenta al varón como esencialmente dominante y estando al servicio de la opresión tanto de mujeres como de otros varones.
- **LGBTIQA+:** Acrónimo comúnmente utilizado para denominar la diversidad de orientaciones e identidades de género. Se refiere a lesbiana, gay, bisexual, trans, intersexual, Queer, Asexuales, plus.
- **IDENTIDAD DE GÉNERO:** El género se define como el significado social otorgado al ser mujer o hombre. Son las características (no las diferencias biológicas) las que definen a una mujer o a un hombre, y es el género el que define las fronteras entre lo que una mujer y un hombre pueden y deben ser y hacer. La identidad de género moldea y determina el comportamiento, los roles y las expectativas de mujeres y hombres, al tiempo que define las reglas, las normas, las costumbres y las prácticas a través de las cuales las diferencias biológicas se convierten en diferencias sociales. Ésta incluye la percepción personal del cuerpo y otras expresiones del género como la vestimenta, forma de hablar y comunicarse, entre otras.
- **CIS-GÉNERO:** (Abreviado cis) Es un neologismo y tecnicismo de origen alemán propio del campo interdisciplinario de los estudios de género, término que es utilizado para hacer referencia a aquellos individuos cuya identidad de género coincide con su fenotipo sexual.
- **GÉNERO FLUIDO:** El género fluido no es determinado por la presencia de determinadas características sexuales o por la orientación sexual, sino por una búsqueda constante de conformidad en la identidad de género.
- **NO BINARIO:** No se identifican con los géneros tradicionales masculino o femenino. Las personas no binarias pueden o no percibirse a sí mismas como un individuo perteneciente parcial o totalmente a un género, sino que presentan un tipo de inconformidad que les permite atribuirse características especiales de determinados géneros para satisfacer su deseo de identidad. En el caso de que se perciba a sí misma como masculino y femenino, existe una identidad bigénero; si se

percibe como una mezcla entre masculino y femenino, y/u otros, entonces existe una identidad pangénero; si se percibe como un género distinto al género masculino, al femenino o al nulo, entonces se percibe como agénero o género neutro.

- **INTERSEXUAL:** Es la presencia en un mismo individuo de características sexuales de macho y de hembra en proporción variable. En el ser humano se manifiesta de formas diversas, no siempre obvias. Una persona intersexual puede poseer vulva y vagina, y carecer de útero y ovarios; puede exhibir un órgano eréctil de tamaño y forma intermedios entre un clítoris y un pene poco desarrollado; o poseer ambas clases de gónadas, masculina y femenina.
- **TRANS:** Término general referido a personas cuya identidad y/o expresión de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con su sexo asignado al nacer. (OPS, 2012:21).
- **TRANSGÉNERO:** Las personas transgénero "trans" son aquellas cuya identidad de género difiere del sexo biológico con el que nacen. Estas personas pueden ser masculinos a femeninas (mujeres transgénero) o femeninas a masculinos (hombres transgénero). Las personas transgéneros pueden ser heterosexuales, homosexuales, bisexuales, etcétera. Normalmente, su identidad y/o expresión de género no se corresponde con las normas y expectativas sociales, y en el caso de las personas transgénero, no se altera o no desean cambiar los caracteres sexuales con los que nacieron. (OPS, 2012:22).
- **TRANSEXUAL:** La persona transexual es aquella que siente disconformidad entre su sexo biológico y su identidad de género (transgénero), que ha iniciado un proceso de transición biomédico y psicológico (puede incluir cirugía y tratamientos hormonales) hacia el sexo/género con el cual se siente identificada. (UNESCO, 2013:7). Estas intervenciones, por lo general, son acompañadas de un cambio permanente en el papel de género. (OPS, 2012:22)
- **TRAVESTI:** Es aquella persona que regularmente, aunque no todo el tiempo, se viste con ropas generalmente asociadas al género opuesto del sexo de su nacimiento. (UNESCO, 2013:10).
- **QUEER:** Es un término que, en general, engloba todas las identidades que quedan fuera de lo estrictamente masculino o femenino, de manera que puede tomarse como un sinónimo de la categoría de los géneros no binarios. Sin embargo, también puede ser utilizado como una identidad de género en sí misma y de manera individual. Todo esto significa que no hay correlación entre el sexo biológico de la persona y el género que asume y representa. Tampoco es obligatoria la correlación entre el género que asume y su orientación sexual; una persona género queer puede ser heterosexual, homosexual, bisexual, etcétera.
- **ORIENTACIÓN SEXUAL:** Se refiere a la capacidad que tiene una persona de sentir atracción emocional y sexual profunda por, y llevar relaciones íntimas y sexuales con una persona de sexo distinto, con personas del mismo sexo, o con más de un sexo. (Principios de Yogyakarta). La orientación sexual puede manifestarse en forma de comportamientos, pensamientos, fantasías o deseos sexuales, o en una combinación de estos elementos. (OPS/WAS, 2002:7).
- **HETEROSEXUAL:** Es la atracción romántica, atracción sexual o comportamiento sexual entre personas de distinto sexo. Como orientación sexual, la heterosexualidad es: "Un patrón duradero de atracciones emocionales, románticas o sexuales hacia personas de distinto sexo"; también "se refiere al sentido de identidad de una persona basado en esas atracciones, comportamientos relacionados y pertenencia a una comunidad de personas que comparten esas atracciones".

- **HOMOSEXUAL:** Se refiere a la persona, hombre o mujer que siente atracción sexual por personas del mismo género. A pesar de que es un término conocido desde hace tiempo, el reconocimiento de las distintas orientaciones aún está en proceso. Muchos grupos y personas prefieren los términos gays (gai) y lesbiana para la persona homosexual masculina y femenina, respectivamente.
- **GAY:** El término "gay" se utiliza en general, para referirse a personas que sienten atracción sexual, pero personas del mismo sexo. El concepto incluye una dimensión de comportamiento sexual y una de identidad cultural. Sin embargo, con mayor frecuencia se refiere a hombre que siente atracción sexual y mantienen relaciones íntimas principalmente con otros hombres.
- **LESBIANA:** Es el término empleado en español para hacer referencia a la homosexualidad femenina, es decir, las mujeres que experimentan amor romántico o atracción sexual por otras mujeres. La palabra lesbiana procede de la isla de Lesbos, en Grecia. Se utiliza para hacer referencia a una mujer homosexual que siente tracción sexual, física, emocional y sentimental únicamente hacia las mujeres.
- **BISEXUAL:** La bisexualidad es la atracción romántica o sexual tanto hacia hombres como hacia mujeres. La Asociación Estadounidense de Psicología declara que "la orientación sexual se ubica a lo largo de un continuo". En otras palabras, alguien no tiene que ser exclusivamente homosexual o heterosexual, pero puede sentir diferentes grados de ambos.
- **ASEXUAL:** Es catalogada como la falta de atracción sexual o la falta de interés sexual, pero sus definiciones varían; pueden usar el término para referirse a "personas con deseo o atracciones sexuales bajas o ausentes, exclusivamente asociaciones no sexuales ni románticas, o una ausencia tanto de deseos como de conductas sexuales".
- **PANSEXUAL:** Es una orientación sexual humana, definida como la atracción romántica o sexual hacia otras personas independientemente de su género o sexo. No existe un consenso en su definición, ya que cada persona la define según su propia subjetividad.
- **DEMISEXUAL:** Hace referencia a la atracción por personas con las que se tiene una gran conexión emocional, una gran intimidad y un afecto significativo. Las personas denominadas "demisexuales" no sienten atracción erótica hacia otras personas a menos que sientan ese potente vínculo emocional con ellas. Aún con un físico muy atractivo o características personales que coincidan con sus gustos, sin esa conexión afectiva y emocional, no sentirán atracción hacia otras personas.
- **DISCRIMINACIÓN:** Por discriminación se entiende a "la violencia ejercida por grupos humanos en posición de dominio, quienes, consciente o inconscientemente, establecen y extienden preconceitos negativos contra otros grupos sociales determinados, que dan por resultado la exclusión y la marginación de las personas que conforman estos últimos". (Salazar, P. y Gutiérrez, R., 2008: 31-32).
- **HETERONORMATIVIDAD:** Conjunto de las relaciones de poder por medio del cual la sexualidad se normaliza y se reglamenta en nuestra cultura y las relaciones heterosexuales idealizadas se institucionalizan y se equiparan con lo que significa ser humano (Warner, M., 1991). Es decir, la heteronormatividad es el régimen social y cultural que impone que la heterosexualidad sea la única sexualidad "normal", natural y aceptada, y también su correlato: la persecución y la marginación de las personas no heterosexuales.

- **HETEROSEXISMO:** Sistema ideológico que niega, invisibiliza, denigra y estigmatiza cualquier forma de conducta, identidad, relación o comunidad diferentes de las heterosexuales.
- **BULLYING:** La violencia por homofobia o transfobia, trasladada al hostigamiento entre escolares configura el denominado *bullying* homofóbico o transfóbico. Se trata de un anglicismo que si bien no forma parte del diccionario de la Real Academia Española (RAE), tiene un uso cada vez más habitual en español. El concepto se refiere al matonaje escolar y a toda forma de maltrato físico, verbal o psicológico que se produce entre escolares, de forma reiterada y a lo largo del tiempo. En este documento, se utilizará el término “bullying” debido a que está siendo usado por la mayoría de los Ministerios de Educación de América Latina, y porque el concepto “acoso” no alcanza a dar cuenta de todas las formas de violencia implícitas en el llamado “bullying”.
- **VIOLENCIA DE GÉNERO:** Se entiende por violencia de género cualquier acto violento o agresión, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o personal.
- **HOMOFOBIA/TRANSFOBIA:** Temor, rechazo o aversión hacia las personas homosexuales o transexuales, con frecuencia expresada mediante actitudes estigmatizadoras o comportamientos discriminatorios hacia personas de la diversidad sexual.
- **VIOLENCIA HOMOFÓBICA Y TRANSFÓBICA:** es un tipo específico de violencia de género basada en la orientación sexual real o supuesta o la identidad de género. La violencia homofóbica y transfóbica no solo afecta a los educandos que son homosexuales, bisexuales, transgénero o intersexuales, sino también a los que son percibidos como no conformes con las normas de género prevalecientes.”

2.- **AUTORIZASE** al Departamento de Salud Ocupacional a efectuar la publicación de la “Guía de Transversalización de Género y Riesgos Psicosociales Laborales en Chile”, en los formatos que estime pertinentes, siempre y cuando, su contenido se encuentre en concordancia con el texto indicado en el presente acto administrativo.

3.- **DÉJASE SIN EFECTO** cualquier acto administrativo que regule las mismas materias tratadas en este instrumento.

Anótese, comuníquese y publíquese en la página Web Institucional y en forma de extracto en el Diario Oficial.



22/01/2024
Resol. A1/N°51
ID N° 994075

Distribución:
- Dirección
- Departamento Jurídico.
- Departamento Salud Ocupacional
- Unidad de Equidad de Género en Salud del Trabajo
- Comunicaciones e Imagen Institucional
- Oficina de Partes.



Transcrito Fielmente
Ministro de Fé
Mariana Ramírez Eneiros