

¿Cómo incorporamos el enfoque de género en la prevención de los riesgos laborales en Chile?

AUTORA:
Florencia Díaz Pérez

PALABRAS CLAVES:
Salud Ocupacional, Prevención de riesgos, Enfoque de género, Riesgos laborales

INTRODUCCIÓN

La salud y seguridad en los entornos laborales han sido, durante años, una preocupación central tanto para las políticas públicas como para las estrategias organizacionales. Esto se explica por el reconocimiento del trabajo como uno de los determinantes sociales más relevantes para la salud (Dodoo & Al-Samarraie, 2023). Según datos recientes de la Organización Internacional del Trabajo, aproximadamente 3 millones de personas fallecen cada año debido a causas relacionadas con el trabajo, y 395 millones experimentan accidentes no fatales (International Labour Organisation, 2024). Una gestión efectiva de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) puede reducir considerablemente estas cifras. Además de proteger la salud de las y los trabajadores, una adecuada implementación de la SST también se traduce en beneficios tangibles para las organizaciones, como mejoras sustanciales en su desempeño financiero (Podrecca et al., 2024), eficiencia en su gestión de forma sostenible (Navarro, Bayona y Arévalo, 2025; Vitrano y Micheli, 2024).

A nivel nacional, la preocupación por la SST se ha visto reflejada en políticas e iniciativas desarrolladas por entidades públicas como la Superintendencia de Seguridad Social, el Ministerio de Salud y la Dirección del Trabajo (Subsecretaría de Previsión Social, 2024; Superintendencia de Seguridad Social, 2024). El reciente Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2028 (PNSST 2024-2028) establece objetivos claros para garantizar un entorno laboral seguro y decente, y prevenir la violencia en los espacios de trabajo (Subsecretaría de Previsión Social, 2024), lo cual va en línea con las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio 190) (Ministerio de Relaciones Exteriores, 2023). Asimismo, el recientemente actualizado Decreto 44 del Ministerio del Trabajo señala que la prevención de riesgos laborales en todas las empresas y organizaciones debe ser acompañada por un enfoque de género.

Tanto el PNSST 2024-2028 como el decreto 44 subrayan la necesidad de desarrollar una cultura preventiva, reducir accidentes y enfermedades profesionales, e incorporar el enfoque de género y diversidad, promoviendo la igualdad y la no discriminación en el trabajo. Implementar dicho enfoque responde a los avances en materias de

salud, seguridad y bienestar en el trabajo que se han gestado en Chile durante los últimos años.

Producto de lo anterior, la presente nota técnica entrega algunos insumos para sensibilizar a las entidades empleadores sobre lo que implica gestionar y prevenir los riesgos laborales con enfoque de género. Asimismo, entrega una propuesta metodológica y algunos lineamientos para la identificación, evaluación e implementación de medidas de control considerando el enfoque de género.

OBJETIVO

El presente documento tiene como objetivo realizar una propuesta metodológica para integrar la perspectiva de género en la prevención, identificación y gestión de los riesgos laborales en Chile.

Adicionalmente, el documento está pensado desde un enfoque práctico para integrar las necesidades de las mujeres y las diversidades sexogenéricas en la prevención de riesgos laborales y ofrecer pautas concretas de acción para integrar el enfoque de género en la gestión de la salud laboral.

PÚBLICO OBJETIVO

En base a lo anterior, el documento está pensado para ser utilizado por personas trabajadoras a cargo o involucrados en el proceso de la gestión y prevención de riesgos laborales en las distintas entidades empleadores del país, tanto públicas como privadas.

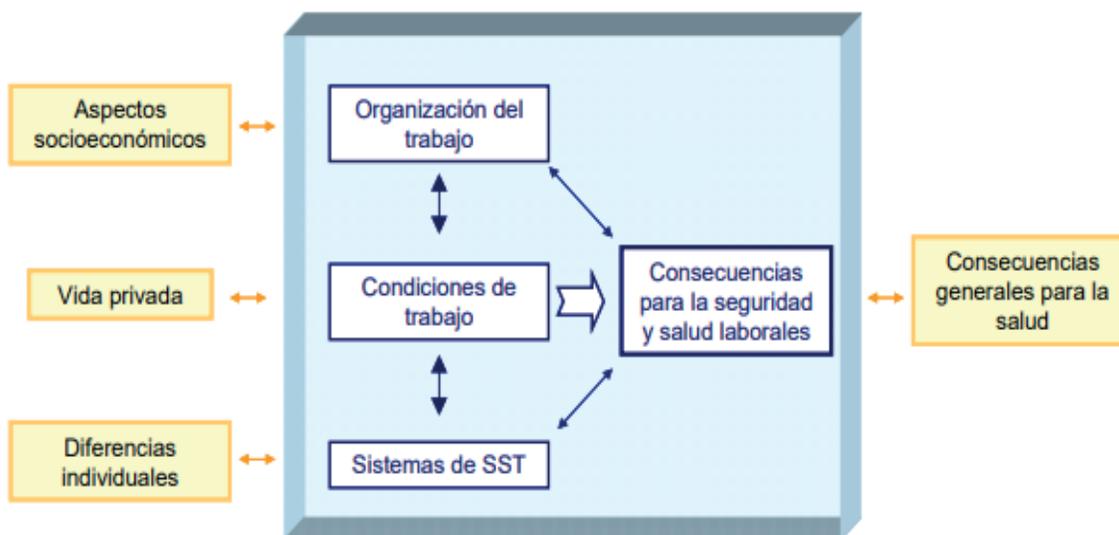
¿CÓMO COMENZAR?

1) COMPRENDER LAS INTERSECCIONES DE LA SALUD, EL TRABAJO Y EL GÉNERO:

El modelo de los Determinantes Sociales de la Salud (DSS) reconoce que las circunstancias en que las personas nacen, crecen, trabajan, viven y envejecen, influyen sobre las condiciones de la vida cotidiana, afectando de mayor manera a los grupos más vulnerables de la sociedad (OMS, 2009). Este modelo, destaca la necesidad de adoptar una perspectiva de género en el abordaje de la salud que permita visibilizar las des-

Figura 1:

Factores que influyen en las condiciones generales de salud y seguridad en el trabajo. Extraído de la figura del documento de Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) (2018) “Prevención de riesgos laborales con enfoque de género”



igualdades que enfrentan los grupos sociales más desventajados, como las mujeres y diversidades sexogenéricas, para atender a las necesidades específicas de cada grupo, propiciando una mejor salud para todas las personas.

Por otro lado, en el contexto del trabajo y en línea con la propuesta de los DSS, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS - 2018) señala que los aspectos socioeconómicos, la vida privada (especialmente, las responsabilidades domésticas y de cuidado en las mujeres) y las diferencias individuales (estatus socioeconómico, edad, género, recursos personales, redes) influyen en la manera en que se organizan los sistemas de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), tal como lo indica la Figura 1¹.

De esta forma, las características demográficas de las personas (género, edad, etnia, estatus migratorio) y sus aspectos económicos influyen en las condiciones de trabajo a las que pueden acceder y al tipo de trabajo que pueden realizar. A esto último se le conoce como **división sexual del trabajo** y se origina a partir de los **estereotipos de género**. Dadas estas diferencias, las mujeres y diversidades sexo-genéricas suelen acceder a condiciones de trabajo más precarias que los hombres. Lo anterior propicia una organización del trabajo desigual, determinando los roles y tareas que asumen hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas en las organizaciones, incluso para el mismo puesto de trabajo. Esto tiene consecuencias para la salud y seguridad de las personas trabajadoras y resulta en consecuencias diferenciadas de salud para cada uno de estos grupos.

Ejemplo:

SEXO	GÉNERO	ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO
Hombre	Masculino	Fuerte, proveedor	Trabajo en minería, cargos de autoridad y toma de decisiones
Mujer	Femenino	Delicada, detallista	Trabajo cuidados o limpieza, trabajo precarizado y subordinado

2) COMPRENDER LOS SESGOS, DESIGUALDADES Y BARRERAS DE GÉNERO QUE ENFRENTAN LAS PERSONAS EN EL CONTEXTO DEL TRABAJO

- **Segregación vertical:** refiere a la mayor presencia de mujeres en ocupaciones con de baja calificación, con menos responsabilidad y pocas posibilidades de ascenso.
- **Segregación horizontal:** fenómeno que deriva de los estereotipos de género y provoca una masculinización de áreas industriales, de construcción, pesca y transporte y, por otra parte, una feminización de los sectores de salud, educación y el trabajo de casa particular.
- **Condiciones de trabajo precarias:** mayor número de mujeres que hombres en trabajos precarios, a media jornada y de menor retribución salarial, lo cual afecta en los recursos y capacidades de sus sistemas de gestión de salud ocupacional.

¹ Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) (2018) “Prevención de riesgos laborales con enfoque de género”.

- **División sexual del trabajo:** Asignación de roles de acuerdo al género, donde se asocia el ámbito productivo (empleo) a lo masculino y el ámbito reproductivo (trabajo doméstico y cuidados) a lo femenino. Lo anterior expone a una doble carga mental y física que repercute en el trabajo.
- **Violencia y discriminación en el trabajo:** El fenómeno de la violencia y discriminación afecta mayormente a las mujeres y diversidades sexogenéricas. De acuerdo a un informe de la Dirección del Trabajo, entre enero de 2021 y septiembre de 2022 el 56% de las denuncias por acoso laboral y el 92% de las denuncias por acoso sexual fueron presentadas por mujeres.

PRINCIPIOS QUE DEBEN ORIENTAR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON ENFOQUE DE GÉNERO

Debido a que la perspectiva de género releva las desigualdades, brechas y barreras que enfrentan mujeres y diversidades sexogenéricas en el plano social y cultural, es necesario que las organizaciones se basen en ciertos principios que guíen la gestión de los procesos de prevención, evaluación e intervención de sus riesgos laborales. Estos principios son:

- **Principio de participación:** Promueve la inclusión activa de todas las personas trabajadoras, independientemente de su género, en los procesos de prevención, evaluación e intervención, garantizando que sus voces, necesidades y experiencias sean consideradas.
- **Principio de paridad:** Busca asegurar la igualdad de condiciones y oportunidades en la gestión de riesgos laborales, eliminando las brechas de género y reconociendo la diversidad sexogenérica en las dinámicas organizacionales.
- **Principio de adaptabilidad:** Enfatiza la importancia de ajustar las estrategias preventivas y las intervenciones a los contextos específicos, respetando las diferencias culturales, sociales y laborales que afectan a cada género.
- **Principio de iteración:** Reconoce la necesidad de evaluar y revisar continuamente las estrategias implementadas, fomentando un proceso cíclico de mejora continua que permita responder a los cambios y desafíos que surgen en los entornos laborales.

METODOLOGÍA PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La metodología propone que empleadores y personas trabajadoras puedan identificar y gestionar sesgos y barreras de género que puedan estar predisponiendo a la organización a la existencia de riesgos laborales que causen un daño a la integridad física y/o psíquica de las personas en la organización.

En base a lo anterior, se sugiere que la integración de la perspectiva de género en estos procesos se realice mediante una metodología enraizada en el diálogo social de la organización, que considera 3 grandes Fases:

FASE 1: Diagnóstico transversal y participativo de género en 2 niveles

- **NIVEL 1:** Identidades sexogenéricas en la organización

Para poder conocer la realidad organizacional en torno a la perspectiva de género, es importante que la organización lleve un registro actualizado con el género respecto y potenciales procesos de transición de género de las personas de la organización. En ese sentido, se recomienda contar con una base de datos con las proporciones y la ubicación de las personas en la organización de acuerdo a su género. Por ejemplo, que en el área de laboratorios haya mayor cantidad de mujeres y en el área de infraestructura hay mayor cantidad de hombres y personas transmasculinas.

Asimismo, se sugiere que las bases de datos cuenten con el registro tanto del nombre registral como el nombre social de las personas trabajadoras que hayan informado un cambio de nombre.

- **NIVEL 2:** Relaciones de género:

En este nivel, se identifican y registran las identidades de género presentes en la organización y las conductas o interacciones interpersonales que generen una discriminación o una situación de menoscabo en el trabajo. El objetivo es identificar cómo las relaciones medidas por el género pueden tener como consecuencia una diferencia en el trato a las mujeres y disidencias, la subrepresentación o subvaloración de éstas en el trabajo. A continuación, se presenta un ejemplo de cuadro de indicadores de género que puede crear la organización para evaluar las relaciones de género que den cuenta de estas diferencias o conductas discriminatorias. Ejemplo: Nivel 2 - relaciones de género

Cuadro 1:

Distribución de roles y jerarquía por género

Elemento Evaluado	Indicador	Medición	Ejemplo de cuantificación	Medio de Verificación
Distribución de género en puestos de liderazgo	Proporción de mujeres, hombres y diversidades sexogenéricas en puestos directivos	Análisis cuantitativo de la distribución de género en diferentes niveles jerárquicos	Porcentaje (%) de mujeres en cargos gerenciales	Bases de datos de recursos humanos, informes anuales de diversidad

Cuadro 2:

Políticas y normativas internas

Elemento Evaluado	Indicador	Medición	Ejemplo	Medio de Verificación
Políticas específicas de igualdad de género	Existencia de políticas que promuevan la igualdad de género	Revisión documental de las políticas internas de la institución: ¿Existe o no? ¿Cuántas? ¿Cuáles?	Número de políticas que incluyen perspectiva de género, como políticas de acoso y no discriminación	Copias de políticas internas, registros de actualizaciones, testimonios de implementación

- **NIVEL 3:** Prácticas o políticas de género institucionalizadas:

En este nivel, la organización debe evaluar con qué recursos cuenta para enfrentar los sesgos y barreras culturales de género en la organización. La existencia de políticas y programas dentro de la organización dirigidas a promover la equidad de género con iniciativas para facilitar la conciliación entre la vida personal y laboral, promover el descanso y la recuperación del trabajo y prevenir la violencia en el trabajo es una valiosa herramienta para disminuir las inequidades promover la salud y seguridad en el trabajo (Jiménez-Merida et al. 2021).

Producto de lo anterior, se recomienda que la organización cuente con un registro de políticas, prácticas o programas para la equidad de género en el trabajo. A continuación, se muestra un ejemplo de indicador que la organización puede construir para facilitar la evaluación de este ítem: Ejemplo: Nivel 3 - prácticas de género institucionalizadas

FASE 2: Identificación y evaluación de riesgos laborales en base a la exposición y prevalencia de riesgos laborales de acuerdo al género

- **Identificar y evaluar riesgos laborales.** Esta fase se centra en la identificación y evaluación de los riesgos laborales considerando las diferencias en la exposición y prevalencia de estos riesgos según el género. Este enfoque permite reconocer que hombres, mujeres y diversi-

dades sexogenéricas enfrentan condiciones laborales diferenciadas debido a factores biológicos, culturales y estructurales que pueden influir en su salud y seguridad en el trabajo. Por lo tanto, esta etapa implica analizar las tareas, los entornos laborales y las dinámicas organizacionales para detectar desigualdades y riesgos específicos, asegurando que las estrategias preventivas sean inclusivas, efectivas y alineadas con las necesidades de todos los grupos en la organización.

Si bien cada organización es diferente, algunos de los riesgos laborales presentes en las organizaciones y su prevalencia de acuerdo al género son relativamente transversales. De esta manera, existen ocupaciones en donde hay mayor prevalencia de ciertos riesgos en función de la naturaleza del trabajo. No obstante, la división sexual del trabajo y los roles de género que socialmente se reproducen en todas las esferas del trabajo hacen que existan determinados riesgos que afectan de manera diferenciada a hombres, mujeres y disidencias sexogenéricas.

Así, para identificar y evaluar los riesgos laborales presentes en la organización, se sugiere revisar la tabla de prevalencia de riesgos ocupacionales y sus consecuencias para la salud de acuerdo al género (ANEXO I) y registrar aquellos que se encuentran presentes.

A continuación, se ejemplifican 2 casos de organizaciones que se ven afectados por diversos roles y sesgos de género que resultan en que las personas trabajadoras se expongan de manera diferente a los mismos riesgos laborales:

Caso 1: Empresa de agroquímicos del sur

Una empresa (ficticia) de agroquímicos del sur cuenta con 150 personas trabajadoras, distribuidas entre áreas operativas y administrativas. Los roles se encuentran marcadamente diferenciados según el género. Los hombres lideran las actividades operativas en terreno, como la aplicación de pesticidas, el manejo de maquinaria pesada y la supervisión del riego. Por su parte, las mujeres se encargan de tareas administrativas, la toma de muestras en laboratorio y la limpieza de espacios y equipos.

En cuanto a los riesgos presentes, los hombres enfrentan exposición directa a agentes químicos, radiación UV y riesgos músculoesqueléticos debido al manejo de maquinaria y actividades físicas intensas en terreno. En el laboratorio, las mujeres están expuestas a agentes químicos debido a una ventilación inadecuada, además de sufrir fatiga acumulada por la realización de tareas “invisibles”, como la limpieza, que no son reconocidas formalmente como parte de su carga laboral.

Caso 2: Planta procesadora de alimentos en Valdivia

En una planta procesadora de alimentos ubicada en Valdivia, hombres y mujeres trabajan en equipos mixtos bajo turnos rotativos de 8 horas que se alternan semanalmente entre el día, la tarde y la noche. La fuerza laboral está compuesta por un 40% de hombres y un 60% de mujeres. Las tareas incluyen la operación de maquinaria de envasado, el control de calidad en la línea de producción y el manejo de cargas ligeras para abastecer las máquinas.

Los riesgos laborales asociados incluyen exposición a temperaturas bajas en la planta, repetición de movimientos que generan riesgos músculoesqueléticos, y las consecuencias del trabajo nocturno, como alteraciones del ciclo circadiano. Además, las mujeres reportan efectos específicos en su salud, como alteraciones del ciclo menstrual, incluyendo amenorrea y periodos irregulares, junto con un incremento del insomnio y la dificultad para descansar después de los turnos nocturnos. Tanto hombres como mujeres presentan síntomas de fatiga crónica y problemas emocionales como irritabilidad y ansiedad, consecuencia del ritmo de trabajo continuo y la falta de pausas adecuadas.

En cuanto a los riesgos presentes, los hombres enfrentan exposición directa a agentes químicos, radiación UV y riesgos músculoesqueléticos debido al manejo de maquinaria y actividades físicas intensas en terreno. En el laboratorio, las mujeres están expuestas a agentes químicos debido a una ventilación inadecuada, además de sufrir fatiga acumulada por la realización de tareas “invisibles”, como la limpieza, que no son reconocidas formalmente como parte de su carga laboral.

- **Conocer estadísticas y eventos de SST con diferencias de género.** Para conocer específicamente las diferencias que existen en materias de salud y seguridad en el trabajo de acuerdo al género, se pueden recoger estadísticas de accidentabilidad y enfermedades profesionales anuales en la organización o experiencias que se haya tenido y que den cuenta de cómo los sesgos de género influyen en la cultura preventiva y las acciones cotidianas de las personas trabajadoras. Esto se pueden conocer en base a indicadores cualitativos y cuantitativos:
 - **Desde lo cualitativo**, el comité paritario de Higiene y Seguridad puede realizar grupos focales acotados de análisis para identificar y comprender eventos ocurridos en la organización que hayan resultado en accidentes o enfermedades profesionales mediados por sesgos o barreras de género presentes en la organización. En caso de no contar con un registro formal, se sugiere comenzar con un registro.
 - **Desde lo cuantitativo**, la persona o departamento encargado de la prevención de riesgos laborales puede llevar un registro de lo siguiente:
 - a. Tasa de Accidentes Laborales: Comparar las tasas de accidentes y enfermedades laborales entre hombres y mujeres.
 - b. Participación en Programas de Salud: Medir la participación de mujeres en programas de salud laboral y bienestar.
 - c. Desglose de Datos: Recopilar y analizar datos desglosados por género sobre ausentismo, rotación de personal y satisfacción laboral.

FASE 3: Establecimiento de medidas de control con consideración de factores de riesgo diferenciales de acuerdo al género

- **Integración de las medidas de gestión al plan de gestión de riesgos institucional**

Es esencial que las medidas diseñadas para abordar las desigualdades y riesgos específicos identificados en la organización se integren de manera formal en el plan de gestión de riesgos institucional. Esto asegura que las acciones no sean aisladas ni temporales, sino parte de una estrategia continua y coherente dentro del marco normativo y operativo de la organización. La integración permite una asignación adecuada de recursos, responsabilidades claras y un seguimiento sistemático de los resultados, garantizando que las soluciones propuestas se conviertan en prácticas institucionalizadas que impacten positivamente en la seguridad y salud de todos los trabajadores, considerando sus diferencias de género.

- **Establecimiento de espacios de participación para mujeres y disidencias sexogenéricas en la elaboración de medidas**

La creación de espacios de participación específicos para mujeres y disidencias sexogenéricas en la gestión de riesgos laborales es clave para garantizar que sus experiencias y perspectivas sean incluidas en las políticas y medidas preventivas. Estos espacios pueden ser formales, mediante los comités paritarios de higiene y seguridad, como grupos de discusión o consultas, y deben estar diseñados para ser inclusivos, seguros y representativos. La participación activa de estos grupos permite identificar barreras específicas, visibilizar tareas “invisibles” o no reconocidas, y proponer soluciones desde la experiencia directa, lo que enriquece el diagnóstico y las acciones preventivas. Además, fomenta el empoderamiento y la equidad en la toma de decisiones organizacionales.

- **Vinculación de las medidas de control a los sesgos de género identificados**

Las medidas de control implementadas deben responder directamente a las relaciones de poder y los sesgos de género identificados durante las fases de diagnóstico y evaluación de riesgos laborales. Esto implica analizar cómo las dinámicas de género influyen en la asignación de tareas, la percepción del riesgo y las barreras para acceder a recursos de prevención y protección. Por ejemplo, si se detectan desigualdades en la exposición a tareas peligrosas o en la asignación de equipos de protección personal, las medidas de control deben garantizar una distribución equitativa y ajustada a las necesidades específicas de cada género. Este enfoque no solo reduce los riesgos, sino que también contribuye a transformar las desigualdades estructurales presentes en el entorno laboral.

- **Promoción de una cultura preventiva libre de sesgos de género y discriminación**

Fomentar una cultura preventiva libre de sesgos de género implica transformar las creencias, actitudes y comportamientos dentro de la organización para garantizar que todas las personas, independientemente de su género o identidad, tengan las mismas oportunidades de trabajar en un entorno seguro y saludable. Esto requiere visibilizar y cuestionar prácticas asociadas a la masculinidad hegemónica, como la promoción de conductas de riesgo o la aceptación implícita de la exposición a actividades peligrosas como prueba de fortaleza o competencia. La organización debe ser consciente de cómo estas dinámicas perpetúan desigualdades y diseñar campañas de sensibilización, formación y políticas que eduquen a

los empleados sobre la importancia de la equidad de género en la salud y seguridad laboral. Una cultura preventiva inclusiva no solo reduce riesgos, sino que también mejora el bienestar general y refuerza el compromiso con la diversidad y la igualdad en el lugar de trabajo.

- **Consideraciones particulares para la gestión del riesgo e implementación de medidas**

Para la implementación de medidas de control frente a la exposición de ciertos riesgos laborales, es relevante considerar algunas medidas específicas para algunos grupos de la población trabajadora. Esto en pos de reconocer los distintos ciclos de laborales y vitales en los que se encuentran las personas y evitar así la discriminación o un perjuicio a su salud

En particular, de acuerdo al actualizado documento de trabajo de la OIT sobre **peligros biológicos** (2025), se debe considerar a la población trabajadora con aquellas condiciones que requieran medidas preventivas especiales en presencia de peligros biológicos, tales como:

- Personas en etapa de gestación y en etapa de lactantes;
- Personas con una predisposición médica a infecciones o alergias, incluidos los trabajadores inmunodeprimidos, y
- Personas que necesitan protección debido a su situación migratoria.

En el caso de embarazadas y personas en etapa de gestión, las medidas de control deben considerar que por motivos de salud estas **no deben ser expuestas a vibraciones de cuerpo entero, radiaciones ionizantes y ambientes controlados hiperbáricos e hipobáricos.**

Por último, frente a los **riesgos musculoesqueléticos**, se recomienda que la organización utilice como peso máximo permitido para el Manejo Manual de Carga (MMC) los 20 kg que se señalan en el Protocolo Trastornos Musculoesqueléticos (TME) de extremidades superiores en las empresas del Ministerio de Salud. Lo anterior, con el objetivo de no generar arbitrariedad o situaciones de discriminación entre hombres, mujeres y personas transmasculinas o transfemeninas.

REFERENCIAS

- Biswas, A., Harbin, S., Irvin, E., Johnston, H., Begum, M., Tiong, M., Apedaile, D., Koehoorn, M., & Smith, P. (2021). Sex and gender differences in occupational hazard exposures: A scoping review of the recent literature. *Current Environmental Health Reports*, 8(4), 267–280. <https://doi.org/10.1007/s40572-021-00330-8>
- Blindow, K. J., Cedstrand, E., Elling, D. L., Hagland, M., & Bodin, T. (2024). Gender-based violence and harassment at work and health and occupational outcomes: A systematic review of prospective studies. *BMC Public Health*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19304-0>
- Bolghanabadi, S., Haghghi, A., & Jahangiri, M. (2024). Insights into women's occupational health and safety: A decade in review of primary data studies. *Safety*, 10(2), 47. <https://www.mdpi.com/2313-576X/10/2/47>
- Cancela, D., Stutterheim, S. E., & Uitdewilligen, S. (2024). The workplace experiences of transgender and gender diverse employees: A systematic literature review using the minority stress model. *Journal of Homosexuality*, 1–29. <https://doi.org/10.1080/00918369.2024.2304053>
- Carrasco, C. (2014). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en pisciculturas de la región de La Araucanía. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- Haen, L. S., McGown, M., Taylor, S., Conroy, L., & Velonis, A. (2024). Systemic occupational health needs of gender-based violence advocates: Findings from the early months of the pandemic. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 66(5), e145–e152. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000003065>
- International Labour Organisation. (2024). Safety and health at work. <https://www.ilo.org/topics/safety-and-health-work>
- Jiménez-Mérida, M. R., Romero-Saldaña, M., Molina-Luque, R., Molina-Recio, G., Menezes-Monroy, A., De Diego-Cordero, R., & Vaqueiro-Abellán, M. (2021). Women-centred workplace health promotion interventions: A systematic review. *International Nursing Review*, 68(1), 90–98. <https://doi.org/10.1111/inr.12637>
- Juster, R.-P., De Torre, M. B., Kerr, P., Kheloui, S., Rossi, M., & Bourdon, O. (2019). Sex differences and gender diversity in stress responses and allostatic load among workers and LGBT people. *Current Psychiatry Reports*, 21(11). <https://doi.org/10.1007/s11920-019-1104-2>
- Magnavita, N., Di Stasio, E., Capitanelli, I., Lops, E. A., Chirico, F., & Garbarino, S. (2019). Sleep problems and workplace violence: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Neuroscience*, 13. <https://doi.org/10.3389/fnins.2019.00997>
- Mortensen, J., Dich, N., Lange, T., Alexanderson, K., Goldberg, M., Head, J., Kivimäki, M., Madsen, I. E., Rugulies, R., Vahtera, J., Zins, M., & Rod, N. H. (2017). Job strain and informal caregiving as predictors of long-term sickness absence: A longitudinal multi-cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(1), 5–14. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3587>
- Navarro Claro, G. T., Bayona Soto, J. A., & Arévalo Ascanio, J. G. (2025). Impact of the occupational health and safety management system (OHSMS) on human talent management and organizational performance in the construction sector. *Frontiers in Built Environment*, 11, Article 1618356. <https://doi.org/10.3389/fbuil.2025.1618356>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2018). Prevención de riesgos laborales con enfoque de género. OISS. https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/9-PRL_con_enfoque_de_genero.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2025). Protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 113ª reunión. Ginebra: OIT.
- Protano, C., Magrini, A., Vitali, M., & Sernia, S. (2016). Gender perspective in occupational medicine and workplace risk assessment: State of the art and research agenda. *Annali di Igiene: Medicina Preventiva e di Comunità*, 28, 25–35. <https://doi.org/10.7416/ai.2016.2082>
- Santoro, P. E., Borrelli, I., Gualano, M. R., Amantea, C., Tumminello, A., Daniele, A., Rossi, M. F., & Moscato, U. (2022). Occupational hazards and gender differences: A narrative review. *The Italian Journal of Gender-Specific Medicine*, 8(3), 154–162. <https://doi.org/10.1723/392739110>
- Sjöberg Forssberg, K., Vänje, A., & Parding, K. (2022). Bringing in gender perspectives on systematic occupational safety and health management. *Safety Science*, 152, 105776. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105776>
- Stergiou-Kita, M., Mansfield, E., Bezo, R., Colantonio, A., Garritano, E., Lafrance, M., Lewko, J., Mantis, S., Moody, J., Power, N., Theberge, N., Westwood, E., & 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>
- Wuytack, F., Evanoff, B., Dale, A.-M., Gilbert, F., Fadel, M., Leclerc, A., & Descatha, A. (2023). Comparing physical work exposures between men and women: Findings from 65,281 workers in France. *Occupational and Environmental Medicine*, 80(10), 558. <https://doi.org/10.1136/oemed-2023-108839>

TABLA DE PREVALENCIA DE RIESGOS LABORALES Y CONSECUENCIAS PARA LA SALUD, DE ACUERDO A LA IDENTIDAD SEXOGENÉRICA

Tipo de Riesgo	Identidad sexo genérica	Ocupaciones con mayor prevalencia	Consecuencias para la Salud
Musculo-esqueléticos	Mujeres ²	<ul style="list-style-type: none"> - Manufactura y servicios: posturas estáticas. - Sector salud: manejo manual de pacientes - Trabajo de cuidados de personas dependientes y adultas mayores - Trabajo de servicio doméstico 	<ul style="list-style-type: none"> - Síndrome del túnel carpiano (sobre todo en mujeres embarazadas) - Lesiones musculo esqueléticas en extremidades superiores y cuello. - Síntomas de dolor de mano, muñeca y dedos - Lesiones y dolores lumbares
	Hombres ³	<ul style="list-style-type: none"> - Industriales: sobrecargas de manejo de objetos pesados - Construcción 	<ul style="list-style-type: none"> - Lesiones lumbares por sobrecargas
Psicosociales ⁴	Mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Sector salud - Sector educación - Sector cuidados de adultos mayores 	<ul style="list-style-type: none"> - Trastornos de ansiedad, depresión, estrés postraumático, trastornos del sueño - Estrés (y licencias prolongadas) - Trato violento a los funcionarios (salud y educación)
	Hombres ⁵	<ul style="list-style-type: none"> - Inestabilidad/inseguridad laboral - Normas sociales sobre la “hipermasculinidad” o “masculinidad hegemónica”⁶ 	<ul style="list-style-type: none"> - Enfermedades cardiovasculares y baja salud mental. - Estrés - Ansiedad
	Disidencias Sexogenéricas ⁷	<ul style="list-style-type: none"> - Todas las ocupaciones: exclusión, discriminación y violencia en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Trastornos adaptativos y salud mental deteriorada. - Estrés crónico - Estrés postraumático
Exposición a Agentes Físicos, Químicos y Biológicos	Mujeres ⁸	<ul style="list-style-type: none"> - Sectores sanitarios y de servicios de limpieza - Sector salud: radiaciones ionizantes 	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultades respiratorias y enfermedades crónicas. - Cáncer de tiroides, recto, pulmón, melanoma y leucemia - Dermatitis
	Hombres ⁹	<ul style="list-style-type: none"> - Sectores industriales: altos niveles de ruido ocupacional - Minería y construcción: Exposición a agentes neumoconióticos - Sector salud: radiaciones ionizantes - Construcción: radiaciones no ionizantes como exposición a radiación UV - Industrias de telecomunicaciones y tecnologías 	<ul style="list-style-type: none"> - Hipoacusia y enfermedades ocupacionales crónicas. - Silicosis - Asbestosis - Infertilidad (en exposiciones prolongadas) - Cáncer de piel - Estrés oxidativo y daños celulares. - Asma
	Disidencias sexo-genéricas ¹⁰	<ul style="list-style-type: none"> - Similar a mujeres en sectores de servicios, con protección limitada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Patologías por exposición a químicos.

2 Biswas et al., 2022; Wuytack et al. 2023; Santoro et al., 2022; Bolghanabadi et al., 2024. Lee at al. 2018; Carrasco, 2014.

3 EU-OSHA, 2023; Bolghanabadi et al., 2024.

4 Santoro et al., 2022; Gjellestad et al. 2023, Mueller et al. 2022, Mortensen et al. 2017; Blindow et al. 2024; Magnavita et al. 2019

5 EU-OSHA, 2023; Bolghanabadi et al., 2024; Stergiou-Kita et al. 2015

6 Se entiende por “masculinidad hegemónica” el conjunto de expectativas sociales que se transmite a los hombres sobre ser fuerte, no demostrar emociones, ser la figura de proveedor económico en las familias, entre otras características.

7 Santoro et al., 2022; OISS, 2021; Cancela et al. 2024; Juster et al. 2019

8 Bolghanabadi et al., 2024; Santoro et al., 2022; OISS, 2021.

9 EU-OSHA, 2023; OISS, 2021.

10 OISS, 2021; Santoro et al., 2022