



Ministerio de  
Obras  
Públicas

Gobierno de Chile

DOCUMENTO TÉCNICO

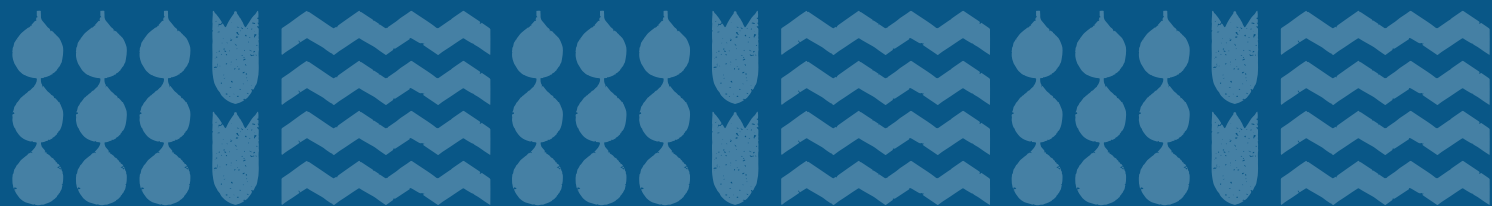
SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS

CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |                                                                                         |    |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | INTRODUCCIÓN .....                                                                      | 5  |
| 2 | CONCEPTOS RELEVANTES .....                                                              | 7  |
| 3 | ¿CÓMO APLICA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL QUEHACER DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS? ..... | 9  |
| 4 | BASES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO .....                | 11 |
| 5 | ¿CÓMO SEGUIMOS? .....                                                                   | 13 |
| 6 | ANEXOS .....                                                                            | 15 |



## INTRODUCCIÓN

El Departamento de Prevención de Riesgos tiene como funciones velar por el cumplimiento de las políticas y normas de Prevención de Riesgos de Accidentes Laborales y de Higiene y Seguridad Laboral en las obras públicas y en el Ministerio, difundirlas y asesorar en estas materias a las autoridades ministeriales y a los Servicios Dependientes.

Durante este período, el Departamento ha tenido como desafío hacer una revisión de los documentos normativos, guías, anexos que puedan tener una aplicación de la perspectiva de género, con el objetivo de generar ambientes laborales adecuados tanto para hombres, mujeres y las diversidades sexo-genéricas.

Es así como entre los años 2022-2023 se trabaja en la actualización de las Bases de Prevención de Riesgos con Perspectiva de género, se inicia la actualización del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad con perspectiva de género y otros documentos que tiene inciden en las funciones de Prevención de Riesgos.



## CONCEPTOS RELEVANTES

### Género

Comprende las dimensiones sociales de roles, comportamientos, atributos y expectativas que la sociedad considera apropiadas para hombres o mujeres en un contexto determinado, características que se asocian al sexo asignado al nacer. Estas realidades varían entre culturas y se aprenden mediante la socialización.

### Análisis de Género.

Consiste en un examen crítico de cómo los roles, actividades, necesidades, oportunidades, derechos y prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas, niños y personas LGBTQIA+ en ciertas situaciones o contextos. El análisis de género explora las relaciones entre las personas según su género, examinando su acceso y control de recursos, así como las limitaciones de unas con respecto a otras según la definición de género imperante. En todas las evaluaciones sectoriales o análisis situacionales se debe integrar un análisis de género para asegurar que las intervenciones no exacerben las injusticias y desigualdades de género y que, cuando sea posible, se promueva mayor igualdad y justicia en las relaciones de género. Este análisis se inicia con la recopilación de datos desagregados por género y de información sensible al género sobre la población involucrada. Además, el análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que las personas, como actores sociales, se involucran en estrategias de transformación de roles, relaciones y procesos motivados por intereses individuales y colectivos..

### Perspectiva de Género

Es la forma de ver o analizar la desigualdad del género en las oportunidades e interacciones sociales de las personas y el impacto ésta. Permite visibilizar los roles, estereotipos y prejuicios de género que sustentan discriminaciones y violencias tanto para mujeres como para diversidades sexo genéricas. Constituye una herramienta metodológica de análisis para las barreras de inequidad estructurales de género, permitiendo enriquecer el diseño de políticas públicas, dejando de lado la mirada patriarcal o de subordinación universal de la mujer.

### Brechas de género

Las brechas de género se refieren a las disparidades y desigualdades que existen entre hombres y mujeres en diversos aspectos de la vida, como la educación, el empleo, la salud, la participación política, el acceso a recursos y oportunidades, entre otros. Estas disparidades pueden manifestarse de diversas formas y en diferentes contextos, y son el resultado de normas sociales, estructuras institucionales y prácticas discriminatorias

## Violencia de género

La violencia de género es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de violencia de género varía entre las culturas, países y regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación, el abuso sexual y la prostitución forzada; violencia doméstica; trata de personas; matrimonio forzado/precoz; prácticas tradicionales perjudiciales tales como mutilación genital femenina; asesinatos por honor; y herencia de viudez (ONU Mujeres).

## Violencia en el trabajo

Ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

# 3



## ¿CÓMO APLICA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL QUEHACER DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS?

Al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género le corresponde colaborar con Presidente(a) de la República en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres. Para ello, deben proponer el Plan Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres.

Este Plan es una herramienta de política pública que se erige como un instrumento orientado a la equidad de género, a la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres, a procurar eliminar toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres y el pleno ejercicio de los derechos y autonomía de las mujeres, cuya formulación, coordinación, evaluación e implementación ha de guardar armonía con el programa de gobierno en concordancia.

El 4º Plan Nacional de Igualdad (entre mujeres y hombres 2018-2023) considera dentro de sus metas el “aumentar acceso de mujeres en áreas masculinizadas”, para ello, desde la Dirección General de Obras Públicas se ha trabajado en la actualización de documentos normativos que consideren que los ambientes laborales sean entornos saludables y que puedan incidir en la toma de decisiones tanto mujeres como hombres, entendiendo que el rubro de la construcción es uno de los más masculinizados en el país. Lo anterior, se evidencia en el portal de GEOMOP cuyo enlace es el siguiente: GEOMOP VISOR DE EMPLEO, el cual muestra que el promedio de participación femenina en contratos corresponde sólo al 8,9% del total de trabajadores en contratos del Ministerio de Obras Públicas (MOP).

Respecto a lo anterior, mediante el Decreto Supremo MOP N°156, que modifica el Reglamento para Contratos de Obras Públicas (RCOP), se incluye en el Art. 11 la modificación del Art. 76, donde se incorporó lo siguiente: “del total del personal ocupado en la obra, un porcentaje no inferior al 10% o el que se defina en los documentos de la licitación, será femenino, compuesto por mujeres profesionales, técnicas o trabajadoras con o sin calificación”.

Debido a lo expuesto anteriormente, es esencial promover un entorno de trabajo seguro y libre de desigualdades para las trabajadoras y trabajadores de las empresas contratistas que ejecutan obras públicas. Es así, como desde el Departamento de Prevención de Riesgos DGOP existe el compromiso de ser proactivo frente a las desigualdades de género detectadas en el ejercicio de las labores propias del MOP.



## BASES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

### El Departamento de Prevención de Riesgos DGOP promoverá lo siguiente:

- Capacitación y habilitación en la actualización de los documentos emanados por el Dpto. que han incorporado perspectiva de género, concientizando los efectos diferenciados entre hombres y mujeres ante la exposición a factores de riesgo.
- Incorporación de la revisión de las desigualdades de género en los quehaceres preventivos y fiscalizaciones de personal Experto(a) MOP.
- Deben considerar la necesidad de adaptación de los equipos de protección personal (EPP) a las diferencias entre hombres y mujeres.
- Abordar los riesgos específicos como el acoso sexual, la doble presencia y la exposición a factores de riesgos en las distintas etapas del personal.
- Elaborar material didáctico y libre de estereotipos de género, con uso de lenguaje inclusivo e incluirlo en los cursos de formación.

Mediante Resolución Exenta DGOP N°1061, de 23 de noviembre de 2023, se aprueban las Bases de Prevención de Riesgos para Contratos de Construcción de Obras Públicas con Perspectiva de Género - de ahora en adelante BPR- que rigen para todos los contratos de obras públicas que celebre el Ministerio y sus Servicios dependientes.

El MOP debe velar por la protección eficaz de la vida y salud física/psíquica de la totalidad de trabajadores y trabajadoras que dependen o se relacionan con él, a través de empresas contratistas, asegurando en el marco de la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la ejecución de acciones pertinentes para:

- Prevenir los Accidentes del trabajo, con especial énfasis en la erradicación de aquellos de carácter grave y fatal.
- Reducir las enfermedades profesionales.
- Las adecuaciones de la prevención de riesgos laborales se deben desarrollar reconociendo las diferencias existentes entre hombres y mujeres y deben adoptar para ese motivo.

### Para dar cumplimiento a lo anterior, el MOP ha implementado:

- Un sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Exigencia de conformación del Comité Paritario de Faena y del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, según sea el caso.

Por otro lado, las empresas deben promover oportunidades de desarrollo igualitarias para sus trabajadores y trabajadoras dependientes, favoreciendo las condiciones para ello.

La diversidad de género, etaria y cultural, debe ser reconocida, promovida y respetada en el interior de las organizaciones, entendiendo que el trabajo trae además de remuneración, la valoración y pertenencia de las personas.

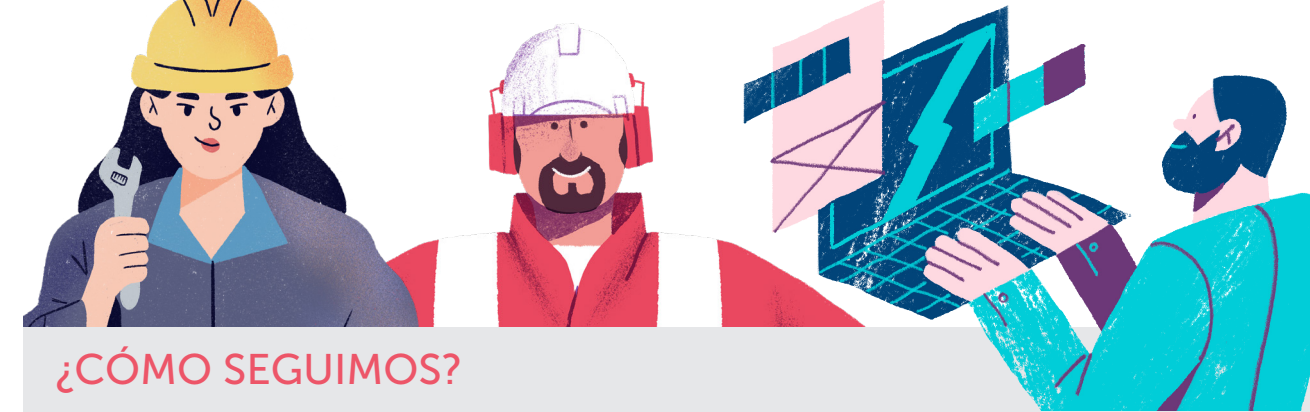
### PRINCIPIOS:

Los Principios que guían estas BPR, se alinean con la Política Nacional de Salud y Seguridad en el trabajo y tienen como objetivo lo siguiente:

- a. El respeto a la vida e integridad física y psíquica de los/as trabajadores/as constituye una garantía de derecho fundamental.
- b. Un enfoque de prevención de los riesgos laborales, esto es, priorizar las medidas preventivas por sobre las medidas de protección.

- c. Equidad e igualdad de género.
- d. Universalidad e inclusión, ello implica que la política y las acciones derivadas de ésta, considerará a todos/as los/as trabajadores/as, ya sea, dependientes o independientes, del sector público o privado, sin discriminación.
- e. Solidaridad en el aseguramiento de los riesgos laborales.
- f. Participación y diálogo social en el proceso de diseño, implementación, evaluación e implementación de las mejoras de la política y acciones que se realicen.
- g. Integralidad en la implementación de las actividades preventivas y en las prestaciones médicas, económicas, de rehabilitación y reeducación, incluyendo la reinserción laboral e integración de las personas en situación de discapacidad.
- h. Unidad de acción y coordinación entre las distintas instancias públicas o privadas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.
- i. Mejora continua en la implementación de la Política y las acciones derivadas de ésta, implementando para ello un proceso de revisión continuo.
- j. El empleador será responsable de la gestión integral de los riesgos en los lugares de trabajo.

5



- **Avanzar en la transversalización de género**, asumiendo desde el sector público la proactividad y responsabilidad de aportar a la construcción de la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres.
- **Revisión y actualización de los instrumentos** que aplican las áreas de Prevención de Riesgos para que consideren la perspectiva de género
- **Aplicación de las Bases de Prevención de Riesgos con perspectiva de género** en los contratos de ejecución MOP.
- **Formación y sensibilización a las contrapartes en regiones** sobre las nuevas Bases Prevención de Riesgos con perspectiva de género en los contratos de ejecución MOP.
- **Participar en los talleres e instancias de formación sobre la aplicación de la Ley N°21.643 (Ley Karin)**, puesto que incorpora disposiciones específicas relacionadas con la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el ámbito laboral en empresas y organismos del Estado.
- **Seguimiento a la información provista por profesionales de la inspección fiscal en el Libro de Obra Digital.**
- **Incorporación de información desagregada por sexo/género en el Libro de Obra Digital** para levantar la data del MOP en relación a la accidentabilidad en ejecución de contratos.

1. **Ley N°21.643 (Ley Karin)**, Disponible en: Ley Chile – Ley 21643 – Biblioteca del Congreso Nacional (bcn.cl)
2. **4° Plan Nacional de Igualdad MINMUJER 2018 – 2030**, Disponible en: <https://minmujer.gob.cl/wp-content/uploads/2023/10/CUARTO-PLAN-NACIONAL-DE-IGUALDAD.pdf>
3. **Guía Metodológica formulación Programas de Género 2024**, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
4. **Resolución Exenta DGOP N°1061, de 23 de noviembre de 2023**, Aprueba “Bases Prevención de Riesgos para Contratos de Construcción de Obras Públicas con Perspectiva de Género”, en sus formatos complementarios y deja sin efecto Resolución Exenta DGOP N°2886 del 11 de agosto de 2016. Disponible en: [https://dgop.mop.gob.cl/centro\\_documento/Documentos/Areas\\_DGOP/InstructivosSolicitud/Resolución%20aprueba%20Bases%20de%20Prevención%20de%20Riesgos.pdf](https://dgop.mop.gob.cl/centro_documento/Documentos/Areas_DGOP/InstructivosSolicitud/Resolución%20aprueba%20Bases%20de%20Prevención%20de%20Riesgos.pdf)
5. **Decreto Supremo MOP N°156, de fecha 03 de agosto 2023**, que Modifica el Decreto Supremo MOP N°75, Reglamento para Contratos de Obras Públicas, en materia que indica, Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1202654>

