

SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR-QUILLOTASUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

RESOLUCIÓN EXENTA (E) N°

Viña del Mar,

VISTO: Artículo 1° Ley 20.305, DFL 29/2001 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre estatuto administrativo, resolución N° 6/2019 de la Contraloría General de la Republica, DL N° 2763/79, DS N° 140/2004, Minsal, que establece el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; y Decreto Exento N° 26 del 4 de diciembre de 2020, que nombra en calidad de Director del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota.

CONSIDERANDO:

- 1. Lo dispuesto en las normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a todos los Servicios Públicos, conforme la facultad establecida en el Artículo 2°, letra Q) de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo 26° de la ley N° 19.882.-
- 2. Las políticas de Gestión y Desarrollo de las Personas en materias de Equidad de Género.
- **3.** La necesidad de disponer de herramientas de apoyo para la atención social de las trabajadoras del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota víctimas de violencia de Género en el contexto de pareja.
- **4.** Las orientaciones técnicas para la elaboración de pautas locales para el abordaje integral de trabajadoras del sector salud víctimas de violencia de pareja de la Unidad de género del MINSAL.

RESOLUCIÓN:

- 1. APRUÉBESE, Protocolo de acompañamiento para trabajadoras del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota víctimas de violencia de Género.
- 2. El Protocolo de acompañamiento para trabajadoras del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota víctimas de violencia de Género, se expresa en el documento adjunto a la presente resolución, que consta de 20 páginas, que se entenderá como parte integrante de ésta.
- 3. **DIFÚNDASE**, El presente Protocolo de acompañamiento para trabajadoras del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota víctimas de violencia de Género en toda la red asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, de la manera más amplia posible
- 4. **DÉJESE** sin efecto Resolución Exenta 6368 del 16 de septiembre de 2019 del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

ANOTESE, REGISTRESE Y COMUNIQUESE

ALFREDO MOLINA NAVES
DIRECTOR
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR-QUILLOTA

AMN/MDD/PSR/VTV





Protocolo de Acompañamiento a Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género



ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN3
II.	MARCO NORMATIVO
III.	CONCEPTUALIZACIÓN6
IV.	OBJETIVOS
٧.	ALCANCES
VI.	ROLES Y RESPONSABILIDADES
VII.	PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO A MUJERES TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
ANI	EXOS
1.	Formato de Ficha de acompañamiento
2.	Listado de Centro de la Mujer Región de Valparaíso y Centro de Hombre
3.	Planilla Excell de reporte trimestral



I. INTRODUCCIÓN.

La violencia contra la mujer -especialmente la ejercida por su pareja y la violencia sexualconstituye un grave problema de salud pública y una violación de los derechos humanos de las mujeres. Las estimaciones mundiales publicadas por la OMS indican que alrededor de una de cada tres (35%) mujeres en el mundo han sufrido violencia física y/o sexual de pareja o violencia sexual por terceros en algún momento de su vida.

En el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota trabajan alrededor de 9.370 dotación efectiva funcionarios/as, de los cuales el 71.1% de ellas son mujeres (SIRH, agosto 2021). De ellas, más de la mitad son jefas de hogar, es decir, son el principal aporte económico de sus familias. Ello nos orienta a disponer de políticas y protocolos tendientes a colaborar en la satisfacción de necesidades específicas de las mujeres en el ámbito laboral, personal y familiar.

El presente documento se constituye en el Protocolo de acompañamiento a funcionarias víctimas de violencia de género, de manera de acoger y facilitar la derivación a especialistas, entregar facilidades institucionales, de manera que cada trabajadora que se vea enfrentada a situaciones de violencia de género, tenga espacio de acogida y acompañamiento.



II. MARCO NORMATIVO

El protocolo de acompañamiento a las trabajadoras víctimas de violencia de género, se enmarca en normativas nacionales e internacionales, así como también políticas y compromisos del gobierno central y del sector salud.

Marco Normativo Internacional de Derechos Humanos:

- Convención sobre la Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer CEDAW (1979)
- Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (San Salvador (1988)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (1966)
- Convenio OIT # 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (1989)
- Convenio OIT # 183 sobre Protección a la maternidad (2000)
- Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (1989)
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Para" (1994)
- Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)
- Declaración de Las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007)
- Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984)
- Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (OEA, 2013) (en proceso de ratificación)

Las políticas de Igualdad de Género en Chile

- 1990: Programa de gobierno de la Concertación de Partidos por la Democracia incluye propuestas para la igualdad de género nacidas en el movimiento social de mujeres
- 1991: creación del SERNAM e institucionalidad para la igualdad y la no discriminación de las mujeres (CEDAW)Numerosas reformas legales (1991-2013)Políticas y programas para problemas específicos
- Planes de Igualdad de Oportunidades del SERNAM (1994-1999) (2000 2010) y Rural (1997)
- Agenda de equidad de género (2006 2010)
- 2002: Sistema de Equidad de Género en Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG)
- Consejo de ministros para la Igualdad de Oportunidades (2000) y Metas ministeriales (2001)
- 2006: Comité Asesor asesoras/es ministeriales en género y Comisiones ministeriales de género
- 2015: Creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
- 2015: Reforma al sistema electoral: norma paritaria
- 2017: Consejo de Ministras/os para la Equidad de Género



Políticas de igualdad de Género a nivel del Ministerio de Salud

2006:

- Normas de regulación de la Fertilidad
- Nombramiento Asesora de género en el MINSAL

2007:

- Comisión ministerial de Género
- Comisiones regionales de género (SEREMI, Direcciones de Servicios, FONASA, Superintendencia de Salud): Agendas regionales de salud
- Consejo Consultivo de Género y Salud de las Mujeres del MINSAL (sociedad civil)

2008:

Política de Violencia de Género del MINSAL

2010:

- Política de Equidad de Género en Salud
- Determinantes sociales de la salud: género = eje de las desigualdades sociales, determina oportunidades de una buena salud y hace visibles desigualdades en salud debido a las jerarquías de poder o de acceso a los recursos

2011-2020:

- Estrategia Nacional de Salud 2011-2020: metas asociadas a género, salud sexual y reproductiva, embarazo en adolescentes, violencia intrafamiliar, VIH/Sida y discapacidad.
- Capacitación en salud y género y en violencia de género
- Elevado compromiso de encargadas de género y de violencia en Seremis, Servicios y hospitales

Compromisos Ministeriales de Género

- Ampliar y asegurar el acceso a servicios de salud sexual y salud reproductiva
- Contribuir a la prevención, atención oportuna y no victimización de las personas que sufren violencia de Género
- Incorporar perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de las políticas y programas de salud.
- Implementar acciones afirmativas y no discriminatorias que disminuyan inequidades, brechas y barreras en salud.
- Afianzar y extender la estructura de género del sector Salud.



III. CONCEPTUALIZACIÓN

Las relaciones de género están teñidas de una cultura que se ha ido construyendo con el tiempo diversos conceptos, que hoy nos ayudan a entender las relaciones de género. Las siguientes definiciones pretenden colaborar con la comprensión del fenómeno de la violencia de género.

Sexo: Diferencias biológicas entre mujer y hombre determinadas genéticamente. Se aplica siempre y cuando se trate de características naturales e inmodificables.

Género: Características culturales ligadas a un sexo asignado a partir, principalmente, de su genitalidad y que erigen identidades que son reconocidas socialmente. (orden, sexo-deseo, político). El cuestionamiento a estas asignaciones tiene su origen en los planteamientos feministas que en Chile comienzan a adquirir fuerza a principios del S. XX.

Conjunto de ideas, creencias y atribuciones asignados a hombres y a mujeres según el momento histórico y cultural específico que determinan las relaciones entre ambos. El término género no es sinónimo de mujer, sino hace referencia a lo socialmente construido.

Orientación sexual: Corresponde a la elección de pareja sexual y sentimental. Estudios han demostrado que la orientación sexual se da en un continuo entre la elección exclusiva de personas del sexo opuesto, hasta la elección exclusiva de personas del mismo sexo. Habitualmente se clasifica en tres tipos: Heterosexual cuando se elige a personas del sexo opuesto, homosexual cuando se opta por personas del mismo sexo, o bisexual, cuando las parejas se eligen de cualquiera de los dos sexos. —

Identidad de Género: Corresponde a la identidad psicológica y social sobre el género de cada persona; es decir, es la vivencia estable y profunda de ser hombre o mujer. En la mayoría de las personas, la identidad de género se corresponde con el sexo biológico de la persona (sus genitales y sistemas hormonales); pero en algunas personas, la identidad de género es disonante con el sexo biológico.

Estereotipo: Imagen mental muy simplificada de algún grupo de personas o institución, que es compartida dentro de grupos o entidades sociales y contribuyen a la creación y/o mantenimiento de ideologías que explica y justifican diversas acciones sociales, además de preservar un sistema de valores.

Estereotipos de Género: Son referidos también como estereotipos sexuales y reflejan las creencias populares sobre las actividades, roles y rasgos característicos atribuidos y que distinguen a las mujeres de los hombres, es decir que sus conductas se organizan en función del género. Por ejemplo: Se espera que los niños jueguen con carritos y que las niñas lo hagan con muñecas o juegos de té.



Rol: Tareas socialmente asignadas que cumplen hombres y mujeres. Son representaciones culturales que dicta la sociedad. Por ejemplo: las mujeres cuidan a las hijas (os), hacen comida, los hombres realizan los trabajos mecánicos y cargan las cosas pesadas. Valoración social de lo femenino y lo masculino. Los grupos humanos, a partir de las diferencias biológicas, construyen los conceptos de masculinidad y feminidad y atribuyen simbólicamente características, posibilidades de actuación y valoración diferentes a las mujeres y a los hombres, produciendo en la mayoría de las sociedades sistemas sociales no equitativos.

Perspectiva de Género: Marco de análisis para determinar las diferencias entre hombres y mujeres en el uso y utilización del poder, los recursos y los beneficios; e identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que pretende justificarse en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, sacando del terreno biológico, lo simbólicos; es decir, que el llorar, el ser maternal, el proveer, nos son biológicos, sino valores asignados (simbólicos) a los sexos.

Enfoque de Género: En diversos textos, se encontrará como sinónimo el enfoque y la perspectiva, sin embargo, en este documento haremos la diferencia. A partir de que a hombres y mujeres nos educan de manera diferenciada, la visión ante un mismo un hecho se torna diferente; por ejemplo: se dice que las mujeres ante un problema actúan afectiva y pragmáticamente, mientras que los hombres ante ese mismo problema actúan de manera racional. Es por ello necesario considerar que sí existen similitudes entre las mujeres u hombres para ver un mismo hecho, pero esto no está determinado por cuestiones biológicas, sino por aprendizajes culturales. Es importante considerar el enfoque de género para definir acciones.

Empoderamiento: Tiene sus orígenes en la palabra en inglés empowerment, pero en este texto lo entenderemos como el proceso a través del cual hombres y/o mujeres que se encuentran en situación desfavorecida aumentan su poder de decisión y su acceso a los conocimientos y a los recursos, incrementando su participación en sus círculos sociales, a fin de lograr un mayor control sobre su propio medio, y con el fin de modificar las relaciones de desventaja y subordinación entre ellos.

Igualdad y diferencia. Existe gran complejidad en la utilización de los conceptos de igualdad y de diferencia en relación con las mujeres y los hombres, pues las personas somos iguales en tanto seres humanos y diferentes en tanto a sexos. La diferencia se produce sola; la igualdad hay que construirla. La igualdad no es un dato en la organización humana; es un ideal ético. En la teoría política de los derechos en la que se apoyan las demandas de justicia de los grupos excluidos, la igualdad significa ignorar las diferencias entre los individuos para un propósito particular o en un contexto específico. Eso supone un acuerdo social para considerar a personas obviamente diferentes como equivalentes (no idénticas) para un propósito dado. La igualdad depende de un reconocimiento de la existencia de la diferencia; si los grupos o los individuos fueran idénticos no habría necesidad de pedir igualdad. De ahí que la igualdad se defina como una indiferencia deliberada frente a diferencias específicas. La verdadera equidad entre mujeres y hombres significa alcanzar la igualdad con el reconocimiento de la diferencia.



Equidad: Su acepción está vinculada totalmente al ámbito de la justicia: equidad es la cualidad de los fallos, juicios o repartos en que se da a cada persona según corresponda a sus méritos o deméritos. O sea, es la cualidad por la que ninguna de las partes es favorecida de manera injusta en perjuicio de la otra. Esta cualidad explica por qué, en un momento de reconocimiento de las diferencias, la equidad se ha convertido en un objetivo a alcanzar.

Equidad de Género: Concepto que se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas.

Análisis de Género: Conjunto de herramientas para realizar un diagnóstico que permite identificar las necesidades, intereses y problemas específicos de las mujeres y hombres, las relaciones que establecen entre ellos, identificar los obstáculos para impulsar acciones, proponer proyectos y detectar los posibles impactos sobre hombres y mujeres de dichas acciones y proyectos.

Condición de las mujeres: Es el estado material según el nivel de satisfacción de necesidades básica con relación al hombre, determinado por factores y mecanismos sociales, económicos y culturales.

Posición de las mujeres: Lugar que ocupa la mujer en el campo económico y sociopolítico a partir de relaciones de subordinación y poder generadas por la construcción de género.

Necesidades de Género: Por lo general estas son muy distintas entre hombres y mujeres ya que unas y otros tienen un acceso y un control diferenciado a los recursos y se enfrentan a limitaciones distintas. Estas necesidades se dividen en:

Necesidades básicas: Acciones que se encaminan a modificar la situación o calidad de vida de las mujeres, a partir de sus requerimientos inmediatos en relación a su rol reproductivo. Por ejemplo: gestionar la infraestructura para la reducción de su carga de trabajo, el mejoramiento de la salud de ellas y la familia, aumento de ingresos etc.

Necesidades estratégicas: Tienen una estrecha relación con los aspectos esenciales que definen la subordinación y discriminación de la mujer, y por lo tanto da propuestas alternativas de solución a la situación de desigualdad. La satisfacción de estas necesidades conlleva a beneficios de largo plazo, como a la igualdad de derechos, un mayor acceso a los recursos productivos, el aumento en la participación y toma de

decisiones, igualdad de oportunidades en el empleo etc.

Acciones afirmativas: Aplicación de- políticas, planes y programas diseñados y encaminados para combatir los efectos de la discriminación hacia los grupos desfavorecidos en la contratación, promoción, reconocimiento, acceso a oportunidades y ejercicio de los derechos. Actualmente se percibe como un mecanismo de cambio social que beneficiará a ambos sexos.



Transversalidad: Integrar la perspectiva de género desde el diseño hasta la ejecución de políticas, programas, proyectos y acciones, a realizar ya sea por un sector o por un conjunto de sectores.

Androcentrismo en el campo sanitario: El androcentrismo significa concebir la salud en masculino. Es decir, se adopta un punto de vista masculino en el estudio y el análisis de los síntomas, síndromes, enfermedades crónicas, incidencias y recaídas, fármacos, eficacia de las terapias, etc. Por tanto, de dichos estudios se extraen conclusiones sesgadas ya que no se han introducido los parámetros corporales, mentales y sociales de las mujeres.

Equidad de Género en Salud: Ausencia de diferencias evitables entre mujeres y hombres en las oportunidades de sobrevivir y disfrutar de salud, y en la probabilidad de no padecer enfermedad, discapacidad y muerte prematura, por causas prevenibles. Que los recursos de atención se asignen, y los servicios se reciban diferencialmente de acuerdo con las necesidades de cada sexo, etapa de vida, y contexto cultural, social y económico

Violencia contra la mujer: La VCM hace referencia al acto de coacción o amenaza hacia una persona con el objetivo de que lleve a cabo una determinada conducta sexual, por extensión, se consideran también como ejemplos de violencia sexual "los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y/o el lugar de trabajo. La violencia sexual se manifiesta con actos agresivos que mediante el uso de la fuerza física, psíquica o moral reducen a una persona a condiciones de inferioridad para imponer una conducta sexual en contra de su voluntad. Este es un acto que busca fundamentalmente someter el cuerpo y la voluntad de las víctimas.

La ONU señala que la VCM es Todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

Agresión sexual: Se refiere a la violación sexual o a los actos sexuales forzados; puede ser cometida por un conocido de la mujer (la pareja, otro miembro de la familia, un amigo o un allegado) o por un desconocido.

Es cualquier acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual u otro acto dirigido contra la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de su relación con la víctima, en cualquier ámbito. Comprende la violación, que se define como la penetración, mediante coerción física o de otra índole, de la vagina o el ano con el pene, otra parte del cuerpo o un objeto. ONU

Violencia de pareja: Se refiere al maltrato pasado o presente cometido por la actual pareja o por una expareja (marido, novio, amante, etc.). Las mujeres pueden sufrir varios tipos de violencia infligida por una pareja masculina: violencia física, maltrato emocional o psicológico, comportamientos controladores y agresiones sexuales.



Comportamiento de la pareja o ex pareja que causa daño físico, sexual o psicológico, incluidas la agresión física, la coacción sexual, el maltrato psicológico y las conductas de control. ONU

Violencia física: Consiste en causar lesiones o daños corporales a la mujer, por ejemplo, mediante golpes, bofetadas, patadas, puñetazos o empujones, o con un arma.



IV. OBJETIVOS

4.1 Objetivo

El presente documento tiene por objetivo dar el marco de acción para el abordaje de situaciones de violencia de género contra trabajadoras de los establecimientos dependientes del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota en el contexto de relaciones de pareja.

4.2. Objetivos Específicos

Los objetivos específicos del presente protocolo:

- Promover la coordinación de los establecimientos del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota con centros de la mujer especializados en violencia de género.
- Disponer del accionar institucional frente a situaciones de violencia de género sufrida por trabajadoras del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota
- Proveer de mecanismos de acompañamiento a las mujeres trabajadoras del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota víctimas de Violencia de Género.



V. ALCANCES.

El Protocolo de acompañamiento a mujeres trabajadoras del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, se aplica a todos/as los/as funcionarios/as y personas en convenio a honorario, sin excepciones y rige a contar de su respectiva formalización a través de la consiguiente Resolución.



VI. ROLES Y RESPONSABILIDADES.

1. Rol Director/a Servicio de Salud Viña del Mar - Quillota y Directores/as de los establecimientos de la Red del SSVQ

Deberán prever la disponibilidad de recursos humanos para la implementación del Protocolo de Acompañamiento para trabajadoras víctimas de violencia de género. En aquellos casos donde la funcionaria víctima de violencia de género no quiera denunciar, y se encuentre en un evidente estado de peligro, la asistente social encargada del protocolo deberá informar al Director/a del establecimiento para que este proceda a gestionar la denuncia donde corresponda.

2. Rol de los/as Subdirectores/as gestión Y Desarrollo de las personas de los establecimientos de la Red del SSVQ, o quienes cumplan sus funciones.

Será responsable dar la más amplia difusión del Protocolo de Acompañamiento a trabajadoras del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota víctimas de violencia de género.

3. Rol de las Jefaturas de los/as Funcionarios/as de la Red del SSVQ

Apoyar a las funcionarias que se encuentren en procesos vinculados a violencia de género, dándoles las facilidades que sean posibles para asistir a tratamientos y procesos judiciales. Asimismo, en caso de identificar situaciones de violencia de género, deberá solicitar apoyo a la Unidad de Calidad de Vida Laboral del Establecimiento para activar el protocolo de acompañamiento.

4. Rol de las Asociaciones Gremiales de la Red del SSVQ

Deberán colaborar en la difusión del protocolo de acompañamiento, y solicitar apoyo de la Unidad de Calidad de Vida Laboral del establecimiento en caso de que una trabajadora solicite apoyo o bien, se identifique la necesidad de este.

5. Rol Subdepartamento de Calidad de Vida Laboral del SSVQ

El Subdepartamento de Calidad de Vida Laboral deberá difundir, monitorear y actualizar la adecuada instalación del protocolo de acompañamiento de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

6. Rol Asistente social Calidad de Vida establecimiento de la Red SSVQ

Las/os asistentes sociales serán las/os encargadas/os de aplicar el protocolo de acompañamiento a las trabajadoras, en ese rol, deberán contener, orientar, derivar y hacer seguimiento. En los casos de ser necesario, coordinar con las jefaturas de las trabajadoras y sus familias

Asimismo, en aquellos casos donde la funcionaria víctima de violencia de género no quiera denunciar, y se encuentre en un evidente estado de peligro, la asistente social encargada del protocolo deberá informar al Director/a del establecimiento para que este proceda a gestionar la denuncia donde corresponda.



7. Rol de la Unidad de Salud Integral del Funcionario (USIF)

Orientar en materias de salud de los funcionarios a Calidad de Vida Laboral de los establecimientos, de manera de facilitar, en la medida de lo posible, la atención oportuna de las mujeres víctimas de violencia de genero a la Red especializada.

8. Rol Comisión Buenas Prácticas Laboral de los establecimientos de la Red del SSVQ

Los Comités de Buenas Prácticas Laborales de los establecimientos de la Red del SSVQ, serán promotores y difusores del Protocolo de acompañamiento de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. Asimismo, sus integrantes podrán orientar a las trabajadoras víctimas de violencia de género, derivándolas a la asistente social de Calidad de Vida Laboral del establecimiento de origen u otro de la red.

9. Rol de los/as Funcionarios/as

Cada funcionario/a deberá informar a quien corresponde de acuerdo al flujograma si conoce de una situación de violencia de género sufrida por alguna trabajadora del SSVQ. Asimismo, están comandados a conocer el protocolo dispuesto en el presente documento.

10. Rol Centro de la Mujer

Apoyar la implementación del protocolo referido y la promoción de Equidad de Género y prevención de Violencia de género. (Anexo 2)

11. Rol Centro de Hombres

Acoger derivaciones de funcionarios agresores en contexto de violencia de género (anexo 2).



VII. Acciones para el acompañamiento de Mujeres trabajadoras del SSVQ víctimas de Violencia de Género

De acuerdo a lo descrito, las siguientes son las acciones necesarias de desplegar según cada caso, frente a una situación de violencia de género

Solicitud de acompañamiento: esta puede emanar desde la trabajadora víctima de violencia de género, y podrá ser dirigida directamente a la/el Asistente Social encargada/o de Calidad de Vida Laboral del establecimiento donde se desempeña u otra profesional de la misma unidad de cualquier establecimiento de la red del SSVQ designada para tales efectos. También podrá solicitar ayuda a su jefatura, a un integrante Comisión a cargo de equidad y violencia de género, a un dirigente gremial, quienes la derivarán para iniciar el proceso de acompañamiento a la Asistente Social de Calidad de Vida Laboral del establecimiento donde se desempeña u otro establecimiento de la red SSVQ.

Primera Acogida para trabajadoras víctimas de violencia de Género. La primera acogida estará a cargo de la/el asistente social de Calidad de Vida Laboral del establecimiento, y en su ausencia, a la profesional que el establecimiento haya definido para ello. En dicha instancia la profesional deberá generar un espacio de escucha y de acogida a la trabajadora, sin cuestionamiento ni juicios a su relato, recogiendo toda la información pertinente que permita favorecer la protección de las funcionarias. En todo momento se deberán generar acciones en acuerdo con la funcionaria. No se generarán acciones que contravengan la voluntad de la trabajadora.

En los casos donde la solicitud del acompañamiento sea realizada por otra persona distinta a la víctima de violencia de género, la/el profesional asistente social de calidad de vida laboral tomará contacto con la trabajadora para dar a conocer el presente protocolo y la orientará en relación a la temática, de manera de otorgar todos los elementos disponibles para una decisión. Si la trabajadora acepta el acompañamiento, se iniciará el protocolo aquí descrito. En caso que la trabajadora rechace el acompañamiento, la profesional informará a la funcionaria que podrá acceder al protocolo a través de ella o cualquier otra profesional del área de la red, cuando estime conveniente.

Para el registro de la primera acogida y todas las entrevistas en el proceso de acompañamiento que se tenga con la funcionaria, se deberá registrar en una ficha tipo (adjunta en Anexo 1)

En caso que la funcionaria no quiera o no pueda entrevistarse con la/el asistente social de calidad de vida laboral del establecimiento donde se desempeña, podrá hacerlo con cualquier otra profesional de la misma unidad de cualquier establecimiento de la Red del Servicio, a lo que llamaremos "Atención Cruzada".



En todo momento las/os profesionales a cargo de la acogida, deberán mantener la confidencialidad de cada caso.

Será fundamental en este proceso, levantar toda la información posible respecto de las redes de apoyo de la funcionaria, lo que deberá quedar registrado en detalle en la ficha de acompañamiento.

Coordinación y derivación de acuerdo a cada caso. La/el profesional asistente social de Calidad de Vida Laboral del Establecimiento, en acuerdo con la funcionaria solicitante del acompañamiento, gestionará con el/la profesional o institución correspondiente la atención que requiera la trabajadora. Es importante reconocer que las instituciones idóneas para la atención en materias de violencia de género son las oficinas de la mujer, las que tienen dependencias municipales o de SERNAMEG, por lo que será indispensable que cada establecimiento genere coordinaciones con las mismas. En el anexo 2 del presente documento, se encuentra el listado de instituciones. Las derivaciones y/o coordinaciones podrán realizarse con las instituciones y unidades referidas en el flujograma de acompañamiento para trabajadoras víctimas de violencia de género, o cualquier otra que sea pertinente para facilitar el proceso de la funcionaria.

Seguimiento. La/el asistente social de Calidad de Vida Laboral deberá realizar un seguimiento en cada caso atendido, verificando la concurrencia de la trabajadora acompañada a las instituciones a las que ha sido derivada, así como con ella misma para conocer de manera periódica el estado de su situación. Deberá también informar a Calidad de Vida Laboral del SSVQ en una planilla de manera trimestral (adjunta en anexo 3) los casos atendidos. Dicha planilla no contendrá los nombres de las funcionarias de manera de resguardar su privacidad. A cada caso se le asignara un número en la ficha de acompañamiento referida más arriba.

Se deberá poner especial atención en que el seguimiento no genere revictimización en la mujer trabajadora. Para ello resulta indispensable la coordinación con las instituciones a la que ha sido derivada, las jefaturas involucradas y que conocen la situación en específico, o las personas que conozcan la situación en específico y sean parte de la red cercana de la funcionaria.

En caso que haya rechazo en el seguimiento por parte de la trabajadora víctima de la violencia de género, será indispensable que, quede registro de las gestiones, y se deje del todo claro, que la funcionaria puede volver a recurrir a la profesional cuando estime conveniente.

Para cada caso, y de acuerdo a la evolución de la situación, el proceso de seguimiento se espaciará en el tiempo. En caso que se haya completado tratamiento psicológico, haya sido "dada de alta" en el Centro al que haya sido derivada, y no experimenta situaciones de violencia, se reconoce empoderada, y con redes de apoyo sólidas, es posible cesar el



proceso de seguimiento. A pesar de lo anterior, siempre se deberá dejar el espacio para consultar, solicitar nuevamente orientación y/o contención den materias de violencia de género.

En caso de peligro para la integridad física de la Funcionaria. La profesional a cargo del acompañamiento de la víctima, al identificar que existe peligro para la integridad física de la misma, deberá informar por escrito y en reservado de manera inmediata al Director del establecimiento de la situación, para que este gestione la denuncia en la Fiscalía (Ministerio Público).

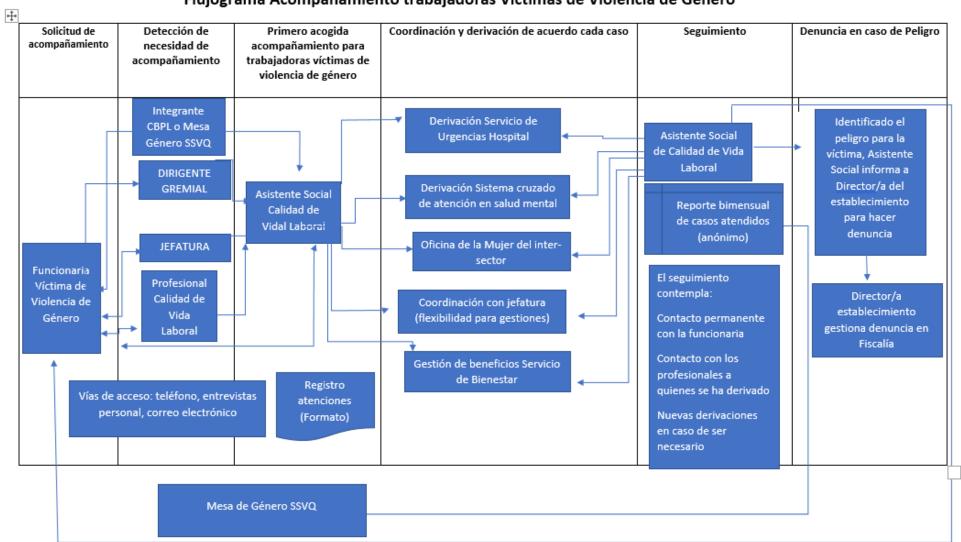
En caso de requerirlo, las profesionales a cargo, podrán solicitar orientación a la referente de la materia en la Subdirección de Gestión y desarrollo de las personas.

Asimismo, será fundamental revisar y reforzar las redes de apoyo de la funcionaria antes de gestionar la denuncia, de manera tal prever medidas de seguridad para la víctima.

A continuación, se presenta flujograma del protocolo descrito



Flujograma Acompañamiento trabajadoras Víctimas de Violencia de Género





Derivación de funcionarios

En el caso de que el agresor de la funcionaria sea trabajador del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, se aplicará el siguiente procedimiento:

Derivación Interna: La profesional que identifica la necesidad de gestionar atención para un trabajador del establecimiento enviará vía correo electrónico ficha de derivación a la referente del Protocolo de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, solicitando la atención del mismo en el establecimiento de la red más cercano al domicilio o el lugar de trabajo del funcionario. El funcionario no será atendido en el establecimiento de desempeño de la funcionaria pareja, pues ella será quien tenga la prioridad en la atención

Derivación a atención social en la red: desde la subdirección de gestión y desarrollo de las personas, la profesional referente derivará al establecimiento que corresponda al funcionario para la atención social, previa coordinación con la profesional de calidad de vida laboral que corresponda.

Atención social: La profesional de Calidad de Vida Laboral que recepciona la derivación, citará al funcionario a una entrevista, en la cual se le informará el rol del Centro de Hombre y la importancia de hacerse acompañar por especialistas en el proceso. En acuerdo con el funcionario, gestionará la derivación al Centro de Hombres vía ficha de derivación (Anexo). En caso que el funcionario se niegue a la atención social o a la derivación, la profesional informará a la referente del Servicio. Es importante referir, que la atención que se gestione para el funcionario agresor, se desarrollará siempre en duplas, idealmente psicosociales.

Seguimiento: La profesional que gestiona la derivación dará seguimiento de la asistencia del trabajador al centro de Hombres, la que informará a la referente de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.

En términos administrativos, en los casos en que el agresor de la trabajadora sea funcionario del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, se aplicarán el Protocolo de Agresiones o el Protocolo de Trato Laboral del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, según corresponda y con los roles y responsabilidades que dichos protocolos determinan.



ANEXOS

Protocolo Violencia de Género

Correlativo: 3095 / 09-05-2022

Documento firmado por:

Nombre	Establecimiento	Cargo
Alfredo Andrés Molina Naves	DIRECCIÓN SSVQ	Director Servicio Salud

Documento visado por:

Nombre	Establecimiento	Cargo
Valeria Tapia Vargas	DIRECCIÓN SSVQ	Asistente Social
Pablo Felipe Saldías Reyes	DIRECCIÓN SSVQ	
Marcelo Díaz Diaz	DIRECCIÓN SSVQ	Subdirector (s) de Gestión y Desarrollo
		de las Personas y Subdirector de
		Formación y Capacitación

Anexos:

Nombre	Folio	Código verificación
ANEXO 1 FICHA ACOMPAÑAMIENTO		
VIOLENCIA DE GÉNERO.pdf		
ANEXO 2 FICHA DERIVACIÓN		
FUNCIONARIO.pdf		
FICHA DE DERIVACIÓN CDM.pdf		



Verificar: https://verificar.ssvq.cl/

Folio: 1G2-KJ4-2RL

Código de verificación: NYS-3UW-6OU