



SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR- QUILLOTA

SUBDIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

SUBDEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL

RESOLUCIÓN EXENTA (E) N°

MATERIA: APRUEBA ACTUALIZACIÓN DE POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA.

VIÑA DEL MAR,

VISTOS: 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 República, DL N° 2763/79, DS N° 140/2004, Minsal, que establece el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; y Decreto Exento N° 50 del 17 de mayo del 2022, que establece orden de subrogancia del Director del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota.

CONSIDERANDO:

- 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.
- Res. N°1 y 2/2017 que aprueban las normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de personas.
- El objetivo al que se orienta la Política de Ambientes Laborales y Calidad de Vida, en orden a: Lograr mejores grados de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social por parte de los/as funcionarios/as en su labor y en su entorno de trabajo, con el fin de cumplir con los objetivos institucionales y así entregar mejores servicios a la ciudadanía.
- Que, la política de gestión de personas y de las relaciones laborales al interior del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, debe ajustarse a los estándares de los derechos humanos consignados en la normativa interna y en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en consonancia con el artículo 5 inciso segundo de la Constitución Política de la República.
- Que, como lo establece el artículo 1 inciso cuarto de la Constitución Política de la República, el Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que la Constitución establece. Que, en la especie, el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, debe contribuir a crear condiciones para el adecuado desenvolvimiento de las relaciones laborales, permitiendo el adecuado desarrollo de los funcionarios/as, en pleno respeto de sus derechos y garantías constitucionales y legales.

- Las políticas de Gestión y Desarrollo de las Personas en materias de Equidad de Género, orientada a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, a eliminar toda forma de discriminación arbitraria y/o violencia en contra de las mujeres, en tanto problemática de salud pública, y en el firme compromiso de erradicación de todo tipo de violencia y discriminación por motivos de género.
- La necesidad de avanzar en el establecimiento de la Perspectiva de Género en el quehacer institucional y cultura organizacional del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, reconociendo las desigualdades y las consecuencias de las inequidades de género en la calidad de vida de los/as trabajadores, a fin de que éstos/as gocen de acceso igualitario a oportunidades, y se desarrollen en condiciones laborales saludables y no discriminatorias en razón de su género.
- Las Orientaciones Técnicas para la elaboración de pautas locales para el abordaje integral de trabajadoras del sector salud víctimas de violencia de pareja del Departamento de Derechos Humanos y Género del Ministerio de Salud (2021)
- Las Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud, de la Subsecretaría de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud (2021)
- “Transversalización del enfoque de género” Orientaciones Complementarias para el Proceso de Planificación Operativa Anual en el marco de los Objetivos Sanitarios de la década 2021-2030, del Departamento de Derechos Humanos y Género del Ministerio de Salud (2022)
- El objetivo de desarrollar e implementar lineamientos, estrategias, y acciones de sensibilización, formación y abordaje en materias de equidad y perspectiva de género hacia la red asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota.
- La Resolución Exenta N° 6.468 del 13 de septiembre de 2018 que crea la Mesa de Género del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.
- El proceso de actualización de la Política de Equidad de Género realizado por la Mesa de Género del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota y las Referentes Técnicas de Calidad de Vida Laboral de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las personas durante el 2021, el cual da origen al documento adjunto, incorporando principios y directrices que guían la adecuada implementación de la Política en la red asistencial, con énfasis en el trato no discriminatorio, la igualdad de oportunidades y la institucionalización de la perspectiva de género en el desarrollo laboral y personas de los/as trabajadores del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

RESOLUCIÓN:

1. **APRUEBESE:** “Política de Equidad de Género del Servicio de Salud Viña del Mar- Quillota”
2. La Política de Equidad de Género del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, se expresa en el documento adjunto en la presente resolución que consta de tres páginas, que se entenderá como parte integrante de ésta, y cuyo original se mantendrá en la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas de la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar- Quillota.

3. **DÉJESE SIN EFECTO** lo establecido en el acápite “Política de Género”, inserto en la “Política de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota”, aprobado por Resolución 7330, del 10 de 2018
4. **DIFÚNDASE**, La presente Política de Equidad de Género del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota en toda la red asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, de la manera más amplia posible.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE,

**HAROLDO FAÚNDEZ ROMERO
DIRECTOR (S)
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR – QUILLOTA**

JMD/PSR

Distribución

- Director SSVQ
- Directores/as establecimientos red asistencial SSVQ
- Subdirectores/as Gestión y Desarrollo de las Personas/Administrativos establecimientos red asistencial SSVQ
- Encargados/as de Calidad de Vida, establecimientos Red Asistencial SSVQ
- Subdepartamento Calidad de Vida Laboral SSVQ
- Integrantes Mesa Género SSVQ
- Oficina de Partes SSVQ
- Archivo

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR- QUILLOTA

I. INTRODUCCIÓN.

Uno de los principios de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas es la “Equidad”, reconociendo con ello, como uno de sus pilares fundamentales, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. En ese sentido el Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, reconoce la importancia de levantar e implementar estrategias y acciones orientadas a la Equidad de Género, contribuyendo con ello a desarrollar una mirada integral del trato a los trabajadores y las trabajadoras, no discriminatoria y con perspectiva de derecho.

En ese marco, entendemos por *equidad de género*, como aquellos esfuerzos que procuran la eliminación de toda forma de discriminación en contra de las mujeres, en la perspectiva de generar igualdad de oportunidades. Es fundamental comprender que género son *“los atributos sociales y las oportunidades asociadas con el ser femenino y masculino y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños, como también entre las mujeres y entre los hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones están construidas socialmente, son aprendidas a través de procesos de socialización, y varían según el contexto social y temporal. El género determina lo que puede esperarse, lo que es permitido y valorado en una mujer o un hombre en un contexto dado”* (PNUD 2001b).

De esta forma, el género como categoría analítica, nos permite cuestionar las relaciones de poder entre hombres y mujeres, donde históricamente se ha situado a lo femenino en un espacio de subordinación a lo masculino, sustentado en patrones sociales y culturales. En este sentido, el presente documento busca visibilizar esta desigualdad, tomando en cuenta, como contexto, que el personal de salud está compuesto mayoritariamente por mujeres, correspondiente en el Servicio de Salud Viña del Mar- Quillota, al 79% (SIRH, septiembre 2021).

Cobra especial importancia la mirada del contexto con perspectiva de género, cuando se observa que la contingencia afecta de manera particular a las mujeres, aumentando las cifras de problemáticas vinculadas a los roles asignados culturalmente a ellas, como es la violencia, las labores de cuidado y la autonomía económica.

Sumado a lo referido, y que según la Organización Mundial de la Salud (OMS) 1 de cada 3 mujeres ha sido víctima de violencia de género, es que se hace fundamental abordar, como uno de los ejes protagónicos, la dimensión de la Violencia contra las Mujeres.

Por ello se hace necesario elaborar estrategias institucionales que busquen tender a avanzar en relaciones equitativas, que consideren las necesidades y problemáticas específicas de las mujeres, atendiendo con ello, y con especial énfasis, a la promoción, prevención, y atención oportuna respecto de situaciones de violencia en el ámbito personal y laboral de las funcionarias.

II. OBJETIVO

El objetivo de la Política se orienta a *“Incorporar la Perspectiva de Género en el quehacer institucional, reconociendo las desigualdades y las consecuencias de las mismas en los/as trabajadores, para que efectivamente gocen de acceso igualitario a oportunidades, y se desarrollen en condiciones laborales no discriminatorias”*.

III. PRINCIPIOS

Equidad de Género: Concepto que se refiere al principio conforme al cual hombres, mujeres y diversidades 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.

Igualdad de Oportunidades: Refiere al goce y ejercicio efectivo de los derechos humanos de las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género y/u orientación sexual, y el acceso a los bienes y servicios indispensables para el diseño y ejecución de su proyecto de vida.

Empoderamiento: Proceso, a través del cual, hombres, mujeres y/o diversidades que se encuentran en situación desfavorecida aumentan su poder de decisión y 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.

No discriminación: Tiene por finalidad eliminar las barreras existentes por motivos de sexo, género, identidad de género u orientación sexual que distinguen, excluyen o restringen el adecuado goce y ejercicio de los derechos a los/as trabajadores/as y usuarios/as del Servicio.

Celeridad: Cada proceso que se realice en materia de esta política, deberá instruirse con rapidez, evitando trámites o diligencias innecesarias.

Mejora continua: Establecer mecanismos de control de las diferentes instancias que busquen instalar la Perspectiva de Género en la Red SSVQ, con la finalidad de evaluar y mejorar continuamente los procesos, adaptándose a los distintos contextos sociales.

Protección a la víctima: La institución deberá velar por la protección de la(s) víctima(s), resguardando la dignidad de las personas involucradas, con principal atención en no vulnerar sus derechos.

IV. ALCANCE

La Política de Equidad de Género tienen un alcance a toda la RED del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, abarcando a todos/as los/as trabajadores de los 11 hospitales y la Dirección de Servicio, independiente de su calidad contractual o la planta a la que pertenezca considerando, incluso, a trabajadores/as honorarios, compra de servicios y compra directa. Es importante considerar que las responsabilidades administrativas y alcances normativos dependerán de la calidad contractual del/la trabajador/a. Con todo el Servicio de salud Viña del Mar Quillota adoptará igualmente las medidas que resulten pertinentes a su ámbito de acción.

V. DIRECTRICES

A continuación, se presentan las directrices que orientarán el accionar de esta política:

- a. Institucionalización de la perspectiva de género: visibilizar las relaciones de género en todas relaciones laborales en la RED SSVQ, incluyendo políticas, programas y actividades, y con ello tender al trato equitativo y no discriminatorio, promoviendo una cultura de respeto a las personas, y asumiendo la responsabilidad de abordaje en los casos que correspondan a la institución.

- b. Sensibilización en materias vinculadas a la Perspectiva de género: Permanente sensibilización en torno a la temática de género, propendiendo a generar cambios en la cultura organizacional. Implementar *estrategias* tendientes a avanzar en la equidad de género al interior de los establecimientos de salud de la red del Servicio, a través de programas de trabajo contruidos de manera participativa, en la Mesa de Género del SSVQ.
- c. Promover el desarrollo personal de cada trabajador/a: Promover espacios de conciliación entre la vida laboral y la vida personal y/o familiar, considerando la corresponsabilidad en el ejercicio de la parentalidad.
- d. Reconocer la multiplicidad de roles asignados culturalmente a las mujeres: Este reconocimiento, considerando que las mujeres constituyen más del 79% de la dotación funcionaria, permite generar políticas y programas institucionales, que den respuesta a las necesidades del personal incorporando también a sus grupos familiares, con especial énfasis en la Protección a los Derechos de la Maternidad.
- e. Incorporar la Perspectiva de Género en los procesos de Formación y Capacitación: Integrar la Perspectiva de Género a cada actividad del PAC Global y Local y la RAD, e incorporar en la oferta programática de capacitación materias vinculadas a Igualdad de género, identidades, orientaciones y expresiones de género, violencia de género, estereotipos y roles de género, entre otros.
- f. Visibilización de la Perspectiva de género: Generar estrategias comunicacionales de manera permanente, con material que visibilice las temáticas vinculadas a la Perspectiva de Género, violencia de género, y la no discriminación por género. Con objetivo de educar y promover espacios laborales saludables para todas las personas que allí se desempeñan, sin distinción.
- g. Perspectiva de género en Salud: Generar planes y acciones en función de la salud de los/as funcionarios/as con perspectiva de género.
- h. Estrategias de apoyo para la atención: Generar y mejorar las estrategias y herramientas de apoyo para la atención social de las trabajadoras del Servicio en materias de desigualdad de Género, tal como se refiere en Procedimiento MALS y el Protocolo de abordaje para Mujeres Trabajadoras Víctimas de Violencia.
- i. Promover el lenguaje con perspectiva de género: Incorporar el lenguaje con perspectiva de género en todos los espacios laborales, documentación, folletería, etc., tanto para los/as trabajadores/as, como en la atención con los/as usuarios/as.
- j. Fortalecer espacios de participación: Instalar y potenciar instancias locales para la toma de decisiones de acuerdo al reconocimiento de las particularidades de cada Establecimiento, y, por lo tanto, de las dinámicas de relación en cada territorio, manteniendo coherencia con los lineamientos entregados a nivel central.

Política de Género

Correlativo: 4066 / 13-06-2022

Documento firmado por:

Nombre	Establecimiento	Cargo
Haroldo Enrique Faúndez Romero	DIRECCIÓN SSVQ	Director (s)

Documento visado por:

Nombre	Establecimiento	Cargo
Pablo Felipe Saldías Reyes	DIRECCIÓN SSVQ	--
Jose Eugenio Munoz Diaz	DIRECCIÓN SSVQ	Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas (S)



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

Folio: 1G5-ELN-JTB

Código de verificación: ANQ-FSW-AWI