



RESOLUCIÓN EXENTA N°

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS
SUBDEPTO. CALIDAD DE VIDA LABORAL
SECCIÓN BUENAS PRÁCTICAS LABORALES
FOJ/RDR/ANZ/MS/ /mav
N° Int. 246/2023

07 03 23 1236

VALPARAÍSO,

VISTOS Y CONSIDERANDO: Modelo de Gestión de Personas para la administración central del Estado, Gobierno de Chile, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, noviembre 2012; Manual de Procedimiento para la Elaboración; Instructivo Presidencial Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, de la Dirección Nacional del Servicio Civil del 26 de enero del 2015; Plan de Desarrollo Estratégico y Cuadro de Mando Integral, Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio, 2016-2018; Diario Oficial, Leyes, reglamentos, decretos y resoluciones de orden general, Resolución N.º 1 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, del 11 de mayo de 2017; Diario Oficial, Leyes, reglamentos, decretos y resoluciones de orden general, Resolución N.º 2 de la Dirección Nacional del Servicio Civil del 17 de octubre de 2017; Aprueba “Orientaciones técnica para la elaboración de pautas locales de atención de trabajadoras del sector salud víctima de violencia de pareja”, resolución exenta n°345 del 07 de marzo 2018; Modifica, a modo de fe erratas, texto aprobado por resolución exenta n° 345 del 07 de marzo 2018, “Orientaciones técnica para la elaboración de pautas locales de atención de trabajadoras del sector salud víctima de violencia de pareja”; Instructivo sobre igualdad de oportunidad y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado del Gabinete Presidencial, del 23 de mayo del 2018; Guía Perspectiva de género en planes de prevención y procedimiento de denuncia, investigación y sanción de maltrato, acoso laboral y sexual del 23 de mayo 2018; Ordinario N°C38/3885 del 02 de diciembre 2021, “Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud”; Resolución exenta n°1397 del 28 de diciembre 2021 “Aprueba Política de salud para el abordaje de las violencias de género”; Resolución exenta n°1419 del 30 de diciembre 2021 Aprueba “Orientaciones técnicas parra la elaboración de pautas locales para el abordaje de la violencia de género en trabajadoras del sector salud”.

TENIENDO PRESENTE lo dispuesto en el D.F.L.N°29/2005 del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre estatuto Administrativo; y el D.F.L. N°1/2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. N°2.763/79 que reorganiza el Ministerio de Salud y crea los Servicios de Salud, el Fondo Nacional de Salud, el Instituto de Salud Pública de Chile y la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud; la Resolución N° 6/2019 de la Contraloría General de la República; el Decreto Supremo N°140/2004, del Ministerio de Salud; y en uso de mis facultades que me confiere el Decreto Afecto N°47, de fecha 13 de diciembre 2022 del Ministerio de Salud, dicto lo siguiente:

RESOLUCIÓN:

1º APRUÉBESE, la primera versión del “PROCEDIMIENTO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y EX – PAREJA DEL SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO SAN ANTONIO”.

2º COMPROMÉTASE, a todos y todas quienes conforman la Red del Servicio de Salud Valparaíso – San Antonio a conocer, implementar y difundir el “Procedimiento de acompañamiento para trabajadoras víctimas de violencia de pareja y ex - pareja”.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE




D. FERNANDO OLMEDO JIMÉNEZ
DIRECTOR DEL SERVICIO DE SALUD
VALPARAÍSO - SAN ANTONIO

DISTRIBUCIÓN

- Dirección SSVSA
- Subdirección De Gestión y Desarrollo de Las Personas – DSSVSA
- Dirección Hospital Carlos Van Buren
- Dirección Hospital Dr. Eduardo Pereira
- Dirección Hospital Claudio Vicuña
- Dirección Hospital Del Salvador
- Dirección Hospital San José de Casablanca
- Dirección CESFAM Plaza Justicia
- Dirección CESFAM Jean Marie y Thierry
- Dirección Centro de Sangre y Tejidos
- Dirección C.S.M.C Domingo Asún Salazar
- Dirección C.S.M.C Litoral
- Dirección Jardín Infantil Semillita
- Dirección Centro de Especialidades Odontológicas
- Coordinador Servicio de Alta Resolutividad (SAR).
- Jefa Subdepartamento Calidad de Vida Laboral – DSSVSA
- Of. Partes DSSVSA.



PROCEDIMIENTO DE
ACOMPAÑAMIENTO
PARA TRABAJADORAS
VÍCTIMAS DE
VIOLENCIA DE PAREJA Y
EX-PAREJA

SERVICIO DE SALUD VALPARAÍSO SAN ANTONIO

SUBDIRECCIÓN DE
GESTIÓN Y
DESARROLLO DE LAS
PERSONAS -
SUBDEPARTAMENTO
DE CALIDAD DE VIDA
LABORAL -
SECCIÓN BUENAS
PRÁCTICAS LABORALES
- COMITÉ CENTRAL
PARA LA
ERRADICACIÓN DE LA
VIOLENCIA DE PAREJA
CONTRA LAS
TRABAJADORAS DEL
SERVICIO DE SALUD
VALPARAÍSO SAN
ANTONIO.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Modificaciones
1	Marzo 2023	

Elaborado:	 
	<p>Maria de los Angeles Araya Vera Encargada de Sección Buenas Prácticas Laborales – Referente de género área Gestión y Desarrollo de las Personas</p>
En Colaboración	<p>Comité central para la erradicación de la violencia de pareja contra las trabajadoras del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio</p>
Revisado:	 
	<p>Angélica Méndez Zúñiga Jefa del Subdepartamento de Calidad de Vida Laboral Servicio de Salud Valparaíso San Antonio</p>
Aprobado:	 
	<p>Roberto Díaz Reyes Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas Servicio de Salud Valparaíso San Antonio</p>

	PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y EXPAREJA DEL SSVSA	Versión: 01
		Vigencia: Marzo 2023
		Página 2 de 28

1. ANTECEDENTES

Violencia de Género, un problema de salud pública

El Ministerio de Salud incorpora en sus definiciones sobre Violencia de Género, los lineamientos de la Organización Mundial de la Salud, que declaran a la violencia como un problema prioritario de salud y que la violencia física o sexual es un problema de salud pública, además de un fenómeno que puede actuar como agravante de las diferencias y desigualdades en salud.

En 1996, la 49° Asamblea Mundial de la Salud adoptó la resolución WHA49.25, que establece que la violencia es un problema de salud pública. En esta resolución la Asamblea hizo resaltar las graves consecuencias de la violencia, tanto a corto como a largo plazo, para las personas, las familias, las comunidades y los países, destacando los efectos perjudiciales de la violencia en los servicios de atención de salud.

En este sentido, la violencia de género es vista como un problema de salud pública, no sólo por que produce directamente daños y muertes a las víctimas o sobrevivientes, sino por el impacto que genera a nivel de la sociedad, afectando en su mayoría a mujeres, incluyendo a la diversidad sexual, y a través de estas a sus hijos, familiares, entorno laboral y a toda la comunidad. Además, la violencia de género provoca graves consecuencias para la salud de quienes la padecen en comparación con quienes no la padecen, entre las cuales se encuentran lesiones físicas, embarazos no deseados, abortos, infecciones de transmisión sexual (incluida la infección por el VIH/SIDA), trastorno por estrés postraumático, depresión y suicidio, llegando incluso a la muerte, donde el femicidio es su expresión más extrema.

La manifestación más violencia más grave que sufren las mujeres es el **femicidio** y las estadísticas a nivel país muestran que durante el año 2021 hubo un total de 44 femicidios consumados y se contabilizaron un total de 163 femicidios frustrados.

En la siguiente tabla muestra cifras de los femicidios frustrados en Chile desde el 2013 a la actualidad, según los datos publicados por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género a Noviembre 2022.



FEMICIDIOS FRUSTRADOS, DISTRIBUCIÓN REGIONAL										
Región	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
XV Arica y Parinacota	2	2	4	2	3	1	8	8	4	4
I Tarapacá	6	4	6	10	6	4	4	6	12	7
II Antofagasta	4	4	7	11	8	5	4	6	7	4
III Atacama	0	0	5	4	3	4	2	3	2	4
IV Coquimbo	3	12	10	3	4	6	6	11	4	5
V Valparaíso	3	14	10	13	13	14	9	10	33	22
RM Metropolitana	25	32	22	34	24	30	25	42	36	22
VI O'Higgins	5	5	8	6	12	11	11	8	4	6
VII Maule	9	6	3	10	6	9	6	4	3	2
XVI Ñuble	0	0	0	0	0	0	3	5	3	1
VIII Bio Bio	9	9	10	15	14	8	5	10	13	14
IX Araucanía	4	1	5	3	7	10	9	15	18	22
XIV Los Ríos	1	3	6	4	1	3	7	10	10	1
X Los Lagos	4	7	10	10	11	10	6	9	13	23
XI Aysén	1	2	3	1	1	0	3	0	1	1
XII Magallanes	2	2	3	3	2	5	1	4	1	0
Total	78	103	112	129	115	121	109	151	163	138

El sistema de salud desempeña un rol fundamental en cuanto a la promoción, prevención, detección precoz, y tratamiento integral de las consecuencias que para la salud tiene la Violencia de género. Esto debido a que quienes han sufrido violencia acuden con frecuencia en búsqueda de servicio sanitarios, ya sea por condiciones derivadas de la violencia como de otras (OMS, 2013). Aun así, un número importante de las personas que viven o han vivido violencia y que acuden a los servicios de salud, probable que no hagan referencia al abuso o violencia sufrida, por lo mismo, se requiere que los equipos de salud que entran en contacto con personas que viven o han vivido Violencia de Género estén capacitados para reconocer e identificar los signos específicos de la violencia y responder a las necesidades de las personas afectadas de manera oportuna, adecuada y, sobre todo, otorgándoles seguridad. Para esto, se requiere alentar la formación continua del personal de salud en esta materia, con el fin de mejorar la detección oportuna y la atención integral.

Para las personas que han sido maltratadas y para la mayoría de las que están en riesgo de sufrir agresiones más graves, las y los trabajadores de salud pueden ser el principal o único punto de contacto con los servicios públicos en que pueden acceder a apoyo e información. Las mujeres que sufren violencia infringida por sus parejas o exparejas, tienen más necesidades de salud y solicitan servicios de salud con mayor frecuencia que la población general (OPS,2013). Su utilización de estos servicios crece a medida que aumenta la frecuencia y la gravedad de la violencia.



La Organización de las Naciones Unidas (ONU) señaló que, con el aumento de las presiones económicas, sociales y del miedo, se ha constatado el repunte global de la violencia doméstica. Según lo informado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en Chile, después de la primera semana de cuarentena, las consultas por violencia de género se incrementaron en más de un 70%.

1.1 Violencia de pareja y trabajo

En el pasado, la violencia entre parejas y expareja o cónyuges no era motivo de preocupación para el mundo del trabajo. Ahora, sin embargo, las y los expertos señalan que *“la violencia doméstica ya no puede ser considerada por las empresas como una cuestión secreta, con poco o ningún efecto en el lugar de trabajo”,* y que *“la violencia doméstica que desborda hacia los lugares de trabajo (...) tiene que incorporarse a toda tipología completa de la violencia en el trabajo”* (Mollica y Danehower, 2014; Bowie, 2022 en OIT 2016p. 7-8).

Un estudio realizado en Estados Unidos mostró que de 648 mujeres asesinadas entre 2003 y 2008 en el trabajo, 142 fueron víctimas de sus parejas (OIT, 2016). En nuestro país, un estudio basado en encuestas a mujeres viviendo relaciones de violencia intrafamiliar informó que entre las mujeres que trabajan o trabajaron fuera de casa, el 63,1 % indicó que la violencia tuvo impacto en su trabajo, un 40,9% tuvo que ausentarse del trabajo o no ir un día entero; 34,3% tuvo que pedir para irse antes; 30,3% dejó de producir o vender productos; 23,6% rechazó o limitó su asistencia a una capacitación ; 20,2% cambio de lugar de trabajo y un 14,2% rechazó promociones. (Chamorro,2016)

Existe una serie de factores de riesgo frente a la violencia de pareja o ex pareja que sufren las personas trabajadoras, algunos de estos factores identificados por la OIT (2016) dicen relación con: (1) relaciones de poder desiguales; (2) mal uso del poder; (3) autoridades o quienes gestionan las empresas son deficientes; (4) organización del trabajo poco eficiente y malas relaciones de trabajo y (5) la normalización de la violencia en la cultura y ambiente organizacional.

De acuerdo con lo planteado por Chamorro (2016) se ha demostrado que la Violencia de Género tiene efectos en la asistencia al trabajo de las mujeres afectadas, en el cumplimiento de sus funciones y en mantener su trabajo. Otras consecuencias dañinas en la violencia son:

- **Problemas de salud:** La falta de licencia médica o prestaciones de salud para tratar las consecuencias de la violencia añade costos emocionales y financieros.
- **Sensación de estar atrapado/a en un ambiente de trabajo tóxico, en circunstancias económicas difíciles y sin opciones de empleo alternativo:** Un estudio realizado el año 2012 en Australia, mostró que la prevalencia de la intimidación en el trabajo se situaba entre el 22% y el 33% (OIT, 2016).
- **Brecha salarial de Género:** El acoso sexual socava la capacidad de ganancia. Se ha estimado que las trabajadoras de vietnam que sufrieron violencia de pareja ganan un 35% menos que las trabajadoras que no experimentan este tipo de violencia (ONU, mujeres 2012). En Estados Unidos, las personas que fueron objeto de graves actos de violencia de pareja perdieron un total de casi 8 millones de días de trabajo remunerado, es decir, el equivalente a más de 32.000 puestos de trabajo a tiempo completo, y cerca de 5,6 millones de días de productividad en los hogares (OIT, 2016).
- **Abandono del puesto de trabajo:** Un estudio realizado en Italia reveló que el 16% de los(as) trabajadores(as) renunciaron a su trabajo después de haber sido blanco de actos de violencia.

 <p>Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de Salud</p>	PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y EXPAREJA DEL SSVSA	Versión: 01
		Vigencia: Marzo 2023
		Página 5 de 28

En términos esquemáticos las causas y consecuencias de la violencia de pareja o ex pareja son:	
Los equipos de trabajo que han experimentado actos de violencia pueden experimentar: <ul style="list-style-type: none"> • Miedo por su propia seguridad • Aumento del estrés • Sentimiento de impotencia • Conflicto con los compañeros de trabajo • Resentimiento contra el servicio 	Las amistades y miembros de las familias de las víctimas de violencia pueden experimentar: <ul style="list-style-type: none"> • Miedo de futuras amenazas y daños a la persona trabajadora afectada • Pérdida de ingresos para la familia • Cambios en la relación con la persona trabajadora y otros miembros de la familia • Perturbación de las actividades de la vida cotidiana

Fuente: Adaptada desde OIT (2016)

2. OBJETIVO

Entregar orientaciones técnicas para el abordaje de situaciones de violencia de pareja y/o ex – pareja en espacios privados y/o públicos sufrida por mujeres trabajadoras del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, estableciendo medidas de promoción, prevención, detección oportuna y derivación a dispositivos de VCM.

- Difundir y sensibilizar sobre la violencia de género a los/as funcionarios/as del SSVSA.
- Promover actividades socioeducativas acerca de violencia de género en los establecimientos de la red del SSVSA.
- Detectar y registrar los casos identificados en la red SSVSA de violencia de pareja y ex – pareja a las trabajadoras
- Desarrollar mecanismos de acompañamiento y seguimiento a los casos de violencia de pareja y ex – pareja a las trabajadoras afectadas en la red SSVSA
- Establecer pautas claras de acción ante agresiones (tipos de violencia) a trabajadoras afectadas en la red SSVSA
- Establecer pautas de acción ante femicidios, en dos dimensiones; acompañamiento a las familias y al equipo de trabajo afectado.

3. REFERENCIAS LEGALES

El presente protocolo de abordaje y acompañamiento a las trabajadoras víctimas de violencia de pareja y ex - pareja, se enmarca en compromisos con la erradicación de la violencia contra las mujeres en las siguientes tratados, declaraciones y acuerdos internacionales;

- **Declaración Universal de Derechos Humanos/** Diciembre de 1948 París, Francia.
- **Convención Americana de Derechos Humanos /** Noviembre de 1969 San José, Costa Rica.
- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos /** Marzo de 1976, Tratado Multilateral.
- **Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales /** Marzo de 1976, Tratado Multilateral.
- **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer /** Diciembre de 1979, rige como tratado Internacional.
- **Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes /** Diciembre de 1984, rige como tratado Internacional.

	PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y EXPAREJA DEL SSVSA	Versión: 01
		Vigencia: Marzo 2023
		Página 6 de 28

- **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer /** Diciembre de 1993 Ginebra, Suiza.
- **Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer /** Junio 1994, Belém do Pará, Brasil.
- **Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional /** Diciembre de 2000, Palermo, Suiza.
- **Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (OEA,2013).**

3.1 La política 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)
- Consejos 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

3.2 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.

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.

3.3 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

	PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y EXPAREJA DEL SSVSA	Versión: 01
		Vigencia: Marzo 2023
		Página 7 de 28

- 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

4. ALCANCE

Aplica para todos los establecimientos dependientes de la red del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, siendo beneficiarias de estas acciones mujeres trabajadoras del SSVSA en calidad contractual de titulares, contrata y honorarios, así como también alumnas en práctica mediante convenio asistencial docente y trabajadoras de empresa externa. Cabe señalar, que las acciones de este protocolo están focalizadas a mujeres víctima de violencia de pareja y/o ex – pareja en consideración que las estadísticas reflejan el mayor nivel de vulneraciones relacionadas a la violencia de género, sin embargo, se establece que si surgen casos de hombres o una personas de la diversidad sexual o de género requiere apoyo, recibirá la misma atención establecida en este protocolo, empatizando con su situación de vulneración, explorando mecanismos de solución que apoyen en la reparación del daño vivido

5. DEFINICIONES

¹**Derechos Humanos:** Este concepto reconoce que a cada ser humano le corresponde disfrutar de sus derechos sin distinción de raza, color, sexo, idioma, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición. Los derechos humanos están garantizados legalmente, lo que protege a las personas y los grupos contra las acciones que interfieren con las libertades fundamentales y la dignidad humana.

²**Androcentrismo:** Enfoque o perspectiva de un estudio, trabajo o investigación donde se parte de la perspectiva masculina únicamente, pero generalizando los resultados a toda la población. Esta concepción de la realidad parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres. Conlleva la invisibilización de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres.

³**Patriarcado:** Este término se refiere a una forma tradicional de organización social que suele ser la base de la desigualdad de género. Según este tipo de sistema social, se les confiere más importancia a los hombres o a lo que se considera masculino, que a las mujeres o a lo que se considera femenino. Tradicionalmente, las sociedades han sido organizadas de tal manera que la propiedad, la residencia y la descendencia, así como la adopción de decisiones con respecto a la mayoría de las áreas de la vida, ha sido dominio de los hombres. Los fundamentos para este fenómeno suelen invocar razones biológicas (“las mujeres por naturaleza son más aptas para ser cuidadoras”, por ejemplo) y continúan sustentando discriminaciones de género.

¹ Política de salud para el abordaje de las violencias de género, Ministerio de Salud, Departamento de derechos humanos y género, pág. 12

² Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud, Ministerio de Salud, Subsecretaría de redes asistenciales, pág. 49

³ Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud, Ministerio de Salud, Subsecretaría de redes asistenciales, pág.54

	PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y EXPAREJA DEL SSVSA	Versión: 01
		Vigencia: Marzo 2023
		Página 8 de 28

⁴Consentimiento: Acuerdo entre personas para la realización de actos sexuales o para contraer matrimonio. Debe otorgarse de manera libre y activa; una persona que sea menor de edad o que se encuentre bajo la influencia de las drogas, o el alcohol no puede dar su consentimiento. El consentimiento específico, lo que significa que el otorgado a una persona no implica que se concede a otras; también es reversible, es decir, puede revocarse en cualquier momento. Para efectos de aplicación en nuestro país se debe considerar la legislación chilena que considera consentimiento sexual válido desde los 14 años.

⁵Sexo: Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres (varón o hembra). Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que las sustenta y las diferencias relativas a la función de la procreación.

⁶Género: Es una categoría de análisis de la realidad social e histórica, que surge en los años 70 con el objetivo de comprender la desigualdad y jerarquización que se establece entre hombres y mujeres. De allí que el concepto género sea utilizado para analizar y describir las relaciones entre hombres y mujeres y las desigualdades, explotaciones y abusos de poder que se les asignan en función del contexto socioeconómico, histórico, político, cultural y religioso.

Identidad de Género: Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Expresión de Género: Es la manifestación del género de la persona. Puede incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros aspectos.

Estereotipo: Son creencias sobre los colectivos humanos que se crean y comparten entre los grupos de una cultura determinada. Los estereotipos solo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales. Son definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimiento de manera analítica.

Estereotipos sexuales: Reflejan las creencias populares sobre actividades, roles, rasgos o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. Su eliminación es un factor importante para lograr la igualdad entre sexos.

⁷Perspectiva de Género: Es una estrategia para convertir las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas.

Discriminación múltiple: Concepto utilizado para describir la complejidad de la discriminación que implica más de un motivo. También se conoce como "aditiva", "acumulada", "compuesta",

⁴ Política de salud para el abordaje de las violencias de género, Ministerio de Salud, Departamento de derechos humanos y género, pág. 12

⁵ Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud, Ministerio de Salud, Subsecretaría de redes asistenciales, pág.55

⁶ Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud, Ministerio de Salud, Subsecretaría de redes asistenciales, pág.51

⁷ Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud, Ministerio de Salud, Subsecretaría de redes asistenciales, pág.54

	PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y EXPAREJA DEL SSVSA	Versión: 01
		Vigencia: Marzo 2023
		Página 9 de 28

“intersectorial”, “compleja” o “desigualdades multidimensionales”. Aunque la terminología puede parecer confusa, tiende a describir dos situaciones.

⁸**Poder:** Es la capacidad de tomar decisiones sobre la propia vida y la de influir sobre los objetivos deseados o de realizarlos. Todas las relaciones están afectadas por el ejercicio del poder, el cual a su vez está profundamente moldeado por las identidades sociales de cada persona, que comprenden el género, la raza, la clase social, la orientación sexual, la edad, la religión, la nacionalidad, etc. Las desigualdades de género se definen a partir del poder sobre alguien o del control sobre las formas de poder, mientras que los esfuerzos por incrementar el empoderamiento de las mujeres y fomentar la igualdad de género tratan de promover formas alternativas de poder: el poder para algo; el poder con alguien y el poder interior, que se centran en utilizar las fortalezas individuales y colectivas para trabajar a favor de objetivos comunes sin coacción ni dominación (Men Engage, 2015).

⁹**Empoderamiento:** Está orientado a contribuir al desarrollo y a la obtención de autonomía por parte de los individuos y sus grupos de pertenencia, ya que, busca habilitar a personas, grupos y comunidades para desarrollar habilidades y capacidades necesarias para interactuar e intervenir el medio social, político y cultural. Refiere también al proceso mediante el cual las mujeres asumen el control sobre sus vidas, establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus habilidades y conocimientos), aumentan su autoestima, solucionan problemas y desarrollan la autogestión.

¹⁰**Equidad:** Equidad de Género Implica igualdad de trato para hombres y mujeres ante iguales circunstancias y un trato diferencial en respuesta a desiguales situaciones de partida. En este sentido, la noción de equidad de género no implica renegar de las diferencias intrínsecas entre hombres y mujeres, sino la permanente intención de que estas diferencias no se traduzcan en desigualdades de poder, de oportunidades, de derechos; es decir, en desventajas de unos/as con respecto a otros/as. (Fuente: Guía para la formación de Agentes de Igualdad Centro Cielo UST 2015).

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.

Condición de las mujeres: Es el estado material según el nivel de satisfacción de necesidades básicas 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 su familia, aumento de ingresos, etc.

⁸ Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud, Ministerio de Salud, Subsecretaría de redes asistenciales, pág.54

⁹ Glosario de Género, cuadernillo fundación PRODEMU, pág. 14

¹⁰ Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud, Ministerio de Salud, Subsecretaría de redes asistenciales, pág.50

	PROTOKOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y EXPAREJA DEL SSVSA	Versión: 01
		Vigencia: Marzo 2023
		Página 10 de 28

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 situaciones 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 de empleo, etc.

¹¹**Violencia:** Refiere al uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona, un grupo o comunidad, que causeo tenga muchas posibilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

¹²**Violencia de género:** La OMS la define como todo acto de violencia sexista, producido en el ámbito público o privado, que se produce para mantener el control sobre la otra persona, siendo mayoritariamente dirigida contra la mujer. Las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como “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.

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 infringida por una pareja: violencia física, maltrato emocional o psicológico, comportamientos controladores y agresiones sexuales.

¹³**Ciclo de Violencia:** En 1979, la psicóloga Leonore Walter, propone entender la violencia intrafamiliar (VIF) como un proceso que tiene un carácter cíclico, reiterativo, que ocurre en fases que se suceden de manera sistemática y muchas veces de manera creciente, el cual, se distinguen tres fases:

Fase 1: Elaboración o acumulación de tensión: Periodo de tensiones que se construyen a partir de pequeños incidentes o conflictos entre los miembros de la pareja que dan lugar a un incremento constante de la ansiedad y la hostilidad.

Fase 2: Episodio agudo o exposición de la violencia: Toda la tensión acumulada en la fase anterior da lugar a una exposición de violencia que puede variar en gravedad, pudiendo llegar hasta el homicidio (femicidio).

Fase 3: Luna de miel o reconciliación: El agresor manifiesta su arrepentimiento, pide disculpas y promete que no se repetirá la violencia.

¹⁴**Violencia Simbólica:** Es la violencia ejercida a través de mensajes, valores, conceptos, símbolos, íconos, imágenes, signos, significados, mitos, metáforas y representaciones sociales que transmiten, reproducen y naturalizan las relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, que contribuyen a naturalizar la subordinación de las mujeres en la sociedad. Por ejemplo, cuando a través de textos educativos, cuentos, juguetes, vestimentas u otros se asocia a las mujeres a tareas domésticas y de la crianza, como algo natural y sin mostrar participación equitativa por parte de los hombres.

¹¹ Glosario de Género, cuadernillo fundación PRODEMU, pág.20

¹² Violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer, Nota descriptiva N.º 239, octubre de 2013, OMS/OPS

¹³ Glosario de Igualdad de Género – ONU Mujeres (2021)

¹⁴ Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud, Ministerio de Salud, Subsecretaría de redes asistenciales, pág.55

	PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y EXPAREJA DEL SSVSA	Versión: 01
		Vigencia: Marzo 2023
		Página 11 de 28

¹⁵**Violencia física:** Consiste en causar lesiones o daños corporales a la mujer, por ejemplo, mediante golpes, bofetadas, patadas, puñetazos o empujones, quemaduras, fracturas, estrangulamiento; es decir toda agresión que ocasiona lesiones en el cuerpo.

¹⁶**Violencia Psicológica:** Agresiones verbales como gritos e insultos, además de manipulación, chantaje emocional, descalificaciones, ridiculizaciones, amenazas y humillaciones. Los silencios prologados, el engaño, la imposición de gustos, deseos o ideas, las acusaciones, celos, control y aislamiento constituyen violencia psicológica.

¹⁷**Violencia económica:** Cuando se intenta controlar a la mujer a través de la entrega del dinero necesario para su mantención personal y/o de las hijas o hijos, o de otras personas que integran la familia. También constituye violencia económica cuando se apropian del dinero que ganó la mujer con su trabajo, así como la negación, condicionamiento o extorsión de los recursos económicos necesarios para el hogar común.

Agresión sexual: Es cualquier acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual u otro acto dirigido contra la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independiente 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 u otra parte del cuerpo o un objeto.

¹⁸**Femicidio (ley 21.212):** Es el asesinato de una mujer ejecutado por quien es o ha sido su cónyuge o conviviente, o con quien tiene o ha tenido hijo(a), en razón de tener o haber tenido con ella una relación de pareja de carácter sentimental o sexual sin convivencia.

También se considera femicidio el asesinato de una mujer en razón de su género cuando la muerte se produzca en alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.-Ser consecuencia de la negativa a establecer con el autor una relación de carácter sentimental o sexual.
- 2.-Ser consecuencia de que la víctima ejerza o haya ejercido la prostitución, u otra ocupación u oficio de carácter sexual.
- 3.-Haberse cometido el delito tras haber ejercido contra la víctima cualquier forma de violencia sexual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 372bis.
- 4.-Haberse realizado con motivo de la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la víctima.
- 5.-Haberse cometido en cualquier tipo de situación en la que se den circunstancias de manifiesta subordinación por las relaciones desiguales de poder entre el agresor y la víctima, o motivada por una evidente intención de discriminación.

6. RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES

Será responsabilidad del Director del Servicio y Directores/as de cada uno de los establecimientos dependientes de la Red del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio, en conjunto con el Comité Central para la erradicación de la violencia de pareja contra las trabajadoras del SSVSA, velar por el debido cumplimiento y aplicación del presente protocolo.

¹⁵ Glosario de Género, cuadernillo fundación PRODEMU, pág.21

¹⁶ Glosario de Género, cuadernillo fundación PRODEMU, pág.21

¹⁷ https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=1359, visitado octubre 2022.

¹⁸ https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=27084, visitado octubre 2022.



**PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y
EXPAREJA DEL SSVSA**

Dirección del SSVSA	- Aprobar el presente procedimiento.
Referente de género área gestión y desarrollo de las personas	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener actualizado el presente procedimiento de acuerdo a los cambios organizacionales, cambios normativos e indicaciones de referentes técnicos. - Difundir y orientar permanentemente a los profesionales encargados de ejecutar el procedimiento. - Liderar el comité central para la erradicación de la violencia de pareja contra las trabajadoras del SSVSA - Generar lineamientos técnicos para fechas relevantes asociada a la temática.
Comité central para la erradicación de la violencia de pareja y/o ex pareja a trabajadoras del SSVSA	<ul style="list-style-type: none"> - Participar de la confección y/o actualización del presente documento. - Velar por no revictimizar a la trabajadora que sufre violencia, respetar su autodeterminación y el proceso individual para la recuperación. - Mantener confidencialidad de todos los casos conocidos por sus miembros durante todo el proceso. - Difundir a los/as funcionarios el presente procedimiento y sus modificaciones cuando corresponda.
Jefaturas de Unidades y/o Servicios	<ul style="list-style-type: none"> - Entregar las facilidades necesarias a las trabajadoras que requieran activar el presente procedimiento. - Aportar con la información necesaria en el caso que sea requerida por profesional que realiza acompañamiento. - Apoyar institucionalmente a la trabajadora en la resolución de problemas y dificultades transitorias que impidan ejercer su trabajo normalmente, de acuerdo a lo dispuesto en el Estatuto administrativo. - Evitar desvincular o trasladar a las trabajadoras víctimas de violencia de pareja o ex pareja, si no es solicitado expresamente por la persona, salvo que concurra causa legal para ello.
Unidades o Secciones de Calidad de Vida Laboral de los establecimientos de la red SSVSA	<ul style="list-style-type: none"> - Brindar primera acogida a trabajadora que es víctima de violencia de pareja y/o ex pareja. - Activar de acuerdo a las necesidades de la trabajadora el presente procedimiento. - Mantener registro de los casos de violencia de pareja y/o expareja



7. IMPLEMENTACIÓN

Será difundido en todos los establecimientos de la red SSVSA y será publicado en sus todas sus redes sociales para el debido conocimiento de todas y todos las y los trabajadores/as. Las asociaciones gremiales, por su parte, realizarán la difusión a través de los canales usuales de comunicación con sus asociadas/os.

8. ACCIONES A NIVEL LOCAL

Las acciones estarán dirigidas a propiciar el buen trato y las relaciones equitativas entre mujeres y hombres, con el fin de impedir que las situaciones de violencia aparezcan, se mantengan y/o se profundicen en trabajadoras que son víctimas de violencia de pareja y/o ex – pareja y hacia cualquier mujer. En este sentido el protocolo como otras acciones que realiza el servicio y sus establecimientos de la red, propenden a empoderar a las mujeres trabajadoras y a otras personas en similar situación de vulnerabilidad para que asuman y ejerzan su derecho a una vida libre de violencia. Con igual relevancia se busca promover en los trabajadores hombres, el trato respetuoso hacia las mujeres y hacia las personas de la diversidad sexual y género, apuntando a eliminar toda conducta prepotente y/o agresiva.

Para lo cual, se solicita a los establecimientos de la red SSVSA, lo siguiente:

- **Nombrar bajo resolución a una o un Referente de género área funcionarias/os a nivel local;** funcionario/a con expertiz o formación en perspectiva de género, violencia de género, otras relacionadas, quien será la/el responsable de liderar el trabajo preventivo de violencia de género, las acciones de promoción de equidad de género, y la ejecución del Protocolo de abordaje y acompañamiento para trabajadoras víctimas de violencia de pareja y ex – pareja. Déjese fuera de este nombramiento a nivel local, a las trabajadoras/es sociales y/o asistentes sociales de Calidad de vida laboral, atendiendo que dichas profesionales serán las encargadas de ejecutar el Protocolo de abordaje y acompañamiento para trabajadoras víctimas de violencia de pareja y ex – pareja.
- **Incluir en los comités locales de buenas prácticas laborales y/o Calidad de Vida Laboral la temática de equidad, violencia de género y violencia de pareja;** será función de este comité desarrollar la temática al interior de los establecimientos de la red, lo cual, deberá quedar estipulado bajo resolución.
- **Nombrar las/os profesionales responsables de la ejecución del Procedimiento de abordaje y acompañamiento para trabajadoras víctimas de violencia de pareja y ex – pareja;** todos los establecimientos del servicio de salud Valparaíso San Antonio deberán ejecutar el presente procedimiento, a través de las/os trabajadoras/es sociales o asistentes sociales o psicólogas/os de Calidad de vida laboral a nivel local, nombrando a un titular y subrogante, previniendo que en los casos donde haya profesional única/o, se defina por resolución quien se hará cargo en caso de ausencia de la titular.

Los profesionales deberán velar por evitar la victimización secundaria de la trabajadora que sufre violencia de pareja o ex – pareja y respetar su autodeterminación y el proceso individual que esta decida llevar a cabo para su recuperación.

	PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y EXPAREJA DEL SSVSA	Versión: 01
		Vigencia: Marzo 2023
		Página 14 de 28

8.2 Acciones por ámbito de intervención anual:

✚ Promoción y Prevención;

- Generar a lo menos dos acciones masivas de promoción, la cual, sea accesible a la mayor cantidad posible de trabajadores.
- Generar a lo menos dos acciones masivas de prevención, la cual, sea accesible a la mayor cantidad posible de trabajadores.
- Coordinar a lo menos una reunión semestral con el centro de la mujer más cercano al establecimiento, de manera de enriquecer las acciones de promoción y prevención.

✚ Tratamiento:

- Difundir Procedimiento de acompañamiento para trabajadoras víctimas de violencia de pareja, de manera masiva en los establecimientos de la red SSVSA.
- Facilitar el acceso al Procedimiento de acompañamiento para trabajadoras víctimas de violencia de pareja y ex pareja del SSVSA
- Definir por resolución las/os profesionales encargadas (titular, subrogante) de ejecutar el protocolo, las cuales, deberán estar capacitada/o en la materia y se deberá garantizar la disponibilidad permanente de acompañamiento.
- Se le ofertará atención de morbilidad con priorización en dispositivos de atención de salud del personal.
- Se le ofertará atención en salud mental a través del Programa Saludablemente o en dispositivos en salud mental de los establecimientos con eje prioritario.
- Se incluirá sensibilización de la temática de violencia contra la mujer, en aquella unidad donde se detecte un caso, con el objetivo de sensibilizar al equipo y consolidarlo como red de apoyo.

Como parte de la orientación es de suma importancia referir que existen tres fechas emblemáticas en materias de equidad y violencia de género, que se sugiere considerar para la ejecución de las acciones promocionales y preventivas descritas.

- ✓ 8 de marzo: Conmemoración del día Internacional de la Mujer, en el contexto de la lucha de igualdad de derechos laborales
- ✓ 28 de mayo: Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres.
- ✓ 25 de noviembre: Día Internacional de la no violencia contra la Mujer.
- ✓ 19 de diciembre: Día Nacional contra el Femicidio.

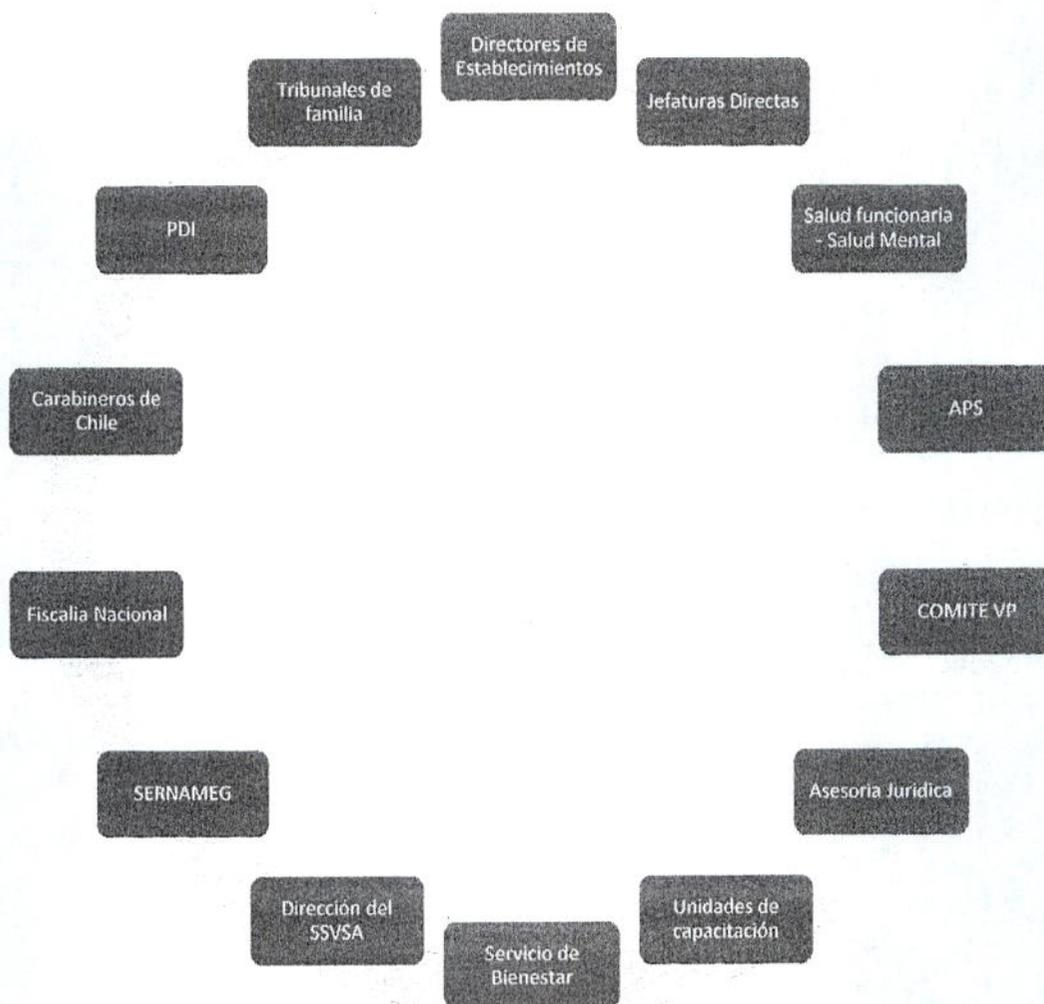
8.3 Resguardo de la seguridad de las trabajadoras en riesgo de violencia de pareja (VP);

<p>Medidas administrativas del establecimiento (acorde a cada caso)</p>	Apoyo directo de la jefatura en el proceso (manifestación explícita)
	Disposición de atención psicológica (contención emocional) por el programa saludablemente de la red. (estrategia paliativa)
	Vinculación y derivación a instituciones estatales que intervienen en la temática
	Flexibilidad horaria de acuerdo con realidad local, cumpliendo con jornada laboral y en acuerdo con la jefatura directa
	Cambio de jornada de trabajo (de ser factible)
	Cambio temporal de funciones de trabajo (de solicitarlo la funcionaria)
	Cambio de puesto de trabajo y/o unidad y/o departamento y/o establecimiento
	Acompañamiento en horario laboral protegido por parte de una o un funcionario del establecimiento en caso de traslado al servicio externo de atención por VP.
	Se aplicará sumario administrativo a funcionario o trabajador que agrede física, sexual o verbalmente a funcionaria(s) en el lugar de trabajo (de comprobarse aplica la desvinculación)
	Resguardar que se adopten oportunamente procesos disciplinarios para funcionarios que agreden física, sexual o verbalmente a funcionaria/o en el lugar de trabajo, ya sea que sean o no pareja o ex pareja.
	Realizar la denuncia respectiva cuando el hecho reviste carácter de delito, por ejemplo, lesiones graves o femicidio frustrado, de acuerdo a lo establecido como obligación de funcionarios/as públicos en el Estatuto Administrativo.
Estrategia para aumentar la seguridad del lugar de trabajo con el fin que la trabajadora se sienta protegida para desempeñar sus funciones.	
Capacitar a fiscales que investiguen irregularidades administrativas y denuncias de MALS, en perspectiva de género y violencia contra la mujer.	

8.4 Activación de red intersectorial de Violencia de Género

La red intersectorial es la encargada de proveer de los servicios de protección social y de seguridad. Por ello, una labor coordinada implica la actuación de manera articulada de todos los organismos del territorio, intra y extra sectoriales, involucrados en el proceso de abordaje integral de la Violencia de Género y dispuestos según las necesidades de las trabajadoras afectadas (acorde a cada caso).

Las instancias a coordinar tanto del mismo sector como del intersector pueden involucrar a:



8.5 Registro y resguardo de la información

El comité central de erradicación de la violencia de pareja y ex pareja, deberá establecer un mecanismo de registro de información para seguimiento y monitoreo de los casos, así como para análisis estadísticos de uso de servicios que permita mejorar su funcionamiento. Revisar (anexo n°1) ficha de registro.

Se deberá establecer mecanismos de protección de los datos personales e información sensible, así como para la comunicación de la información a los y las funcionarias directamente involucradas/os en el acompañamiento.

	PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y EXPAREJA DEL SSVSA	Versión: 01
		Vigencia: Marzo 2023
		Página 17 de 28

El envío de información para manejo estadístico podrá contener datos que permitan identificar los casos, la situación de violencia vivida, las prestaciones y los resultados obtenidos. Se sugiere que la información que se centralice con estos fines, sea agregada o con algún número de folio que identifique el caso y que a nivel local se elabore un registro que asocie el número de folio con el Rut para eventual necesidad de trazabilidad. Todo ello con los debidos resguardos de seguridad y confidencialidad de la información personal, según ley vigente.

9. PROCEDIMIENTO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA TRABAJADORAS DEL SSVSA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y/O EX PAREJA.

El presente protocolo define mecanismos institucionales para el acompañamiento a mujeres trabajadoras víctimas de violencia de pareja y ex pareja, lo cual, se traduce en acciones claras para el abordaje de la temática;

- a) **Solicitud de acompañamiento:** Las trabajadoras afectadas o potenciales víctimas podrán solicitar orientación y acompañamiento 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 SSVSA designada para tales efectos. También las mujeres trabajadoras podrán solicitar apoyo a su jefatura, a una integrante del comité de erradicación de la violencia de pareja o un/a dirigente/a gremial, quienes la derivarán para iniciar el proceso de acompañamiento a la/el Asistente social de Calidad de vida laboral del establecimiento donde se desempeña u otro establecimiento de la red.
- b) **Primera acogida u atención:** Esta acción estará a cargo de la/el Asistente social de Calidad de vida laboral del establecimiento y en su ausencia la/la profesional asignada para ello bajo resolución, quien deberá incorporar los siguientes elementos en su atención:
 - a. Escucha activa, sin emitir juicios, empática, facilitando el relato espontáneo
 - b. Evaluación del estado de salud física, de requerirlo ofertar atención del médico del personal o de urgencia de requerirla y
 - c. Evaluar estado de salud mental, de requerirlo ofertar primer apoyo psicológico a través del programa saludablemente
 - d. Evaluar necesidades de apoyo social
 - e. Construcción de plan de seguridad inicial (activar redes de apoyo laborales y familiares)
 - f. Evaluar las necesidades de la trabajadora respecto de su situación en el trabajo. Es importante garantizar que la trabajadora que atraviesa una situación de violencia no tendrá efectos negativos en su situación laboral.

En los casos donde la solicitud del acompañamiento sea realizada por otra persona diferente a la víctima de violencia de pareja o ex pareja (compañeras/os, jefatura, dirigente, otros), la/el profesional asistente social de calidad de vida laboral o el profesional asignado para estos fines, tomará contacto con la trabajadora para dar a conocer el presente procedimiento y la orientará en relación a la temática, de manera de otorgar todos los elementos disponibles para que libre y voluntariamente tome una decisión.

- Si la trabajadora acepta el acompañamiento se dará inicio al procedimiento descrito en este documento.

	PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y EXPAREJA DEL SSVSA	Versión: 01
		Vigencia: Marzo 2023
		Página 18 de 28

- En caso que la trabajadora rechace el acompañamiento, la profesional informará a la trabajadora que podrá volver a acceder a la atención a través de ella o cualquier otra profesional del área de la red, cuando estime conveniente.

En caso de que la trabajadora afectada desista del proceso en una de estas etapas se recomienda;

- Acompañar con un seguimiento posterior a las trabajadoras que han desistido del apoyo del profesional asignado para estos efectos, teniendo siempre presente que no se debe pasar a llevar la voluntad de la trabajadora.
- Que la persona que realice el acompañamiento converse con la trabajadora a objeto de comprender su nueva situación y que esto quede establecido en documento (ficha de registro), consignando la fecha de término del acompañamiento.
- Respetar la decisión y manifestar que lo puede retomar cuando estime pertinente.

De igual manera la persona que realiza el acompañamiento debe estar alerta a los cambios que pueda tener la trabajadora y su ausentismo laboral, ya que estos pueden significar que la situación de violencia persista y/o se agudizó.

Respecto al registro de la primera acogida y todas las entrevistas que considere el proceso de acompañamiento con la trabajadora, estas se deben registrar en la ficha adjunta. (anexo n°1). En los casos que la trabajadora no desee acompañamiento por parte de la/el asistente social del establecimiento donde se desempeña, podrá solicitar atención cruzada a través de referente de red para género en el área de gestión y desarrollo de las personas, al correo maria.araya@redsalud.gov.cl con copia a marilola.durand@redsalud.gob.cl.

- c) **Gestionar la red:** La/el asistente social de calidad de vida laboral del establecimiento, con el consentimiento de la trabajadora solicitante del acompañamiento, gestionará con la/el profesional o institución correspondiente la atención que requiera la trabajadora. Es relevante señalar que los dispositivos de VCM (violencia contra la mujer) y/o violencia de género son los centros de violencia contra la mujer, los cuales tienen dependencia directa de SERNAMEG y/o del municipio, por lo que, es indispensable que cada establecimiento genere coordinaciones con las mismas.

(Anexo n°4 listado de instituciones)

- d) **Seguimiento:** La/el asistente social de calidad de vida laboral del establecimiento debe realizar seguimiento en cada caso (acompañamiento), dando apoyo a la situación de violencia y en la medida de lo posible verificar continuidad a las acciones que se acuerden inicialmente.

Se deberá informar a referente de género área gestión y desarrollo de las personas SSVSA en una planilla de manera trimestral los casos atendidos. **(Anexo n°5 planilla de registro)**

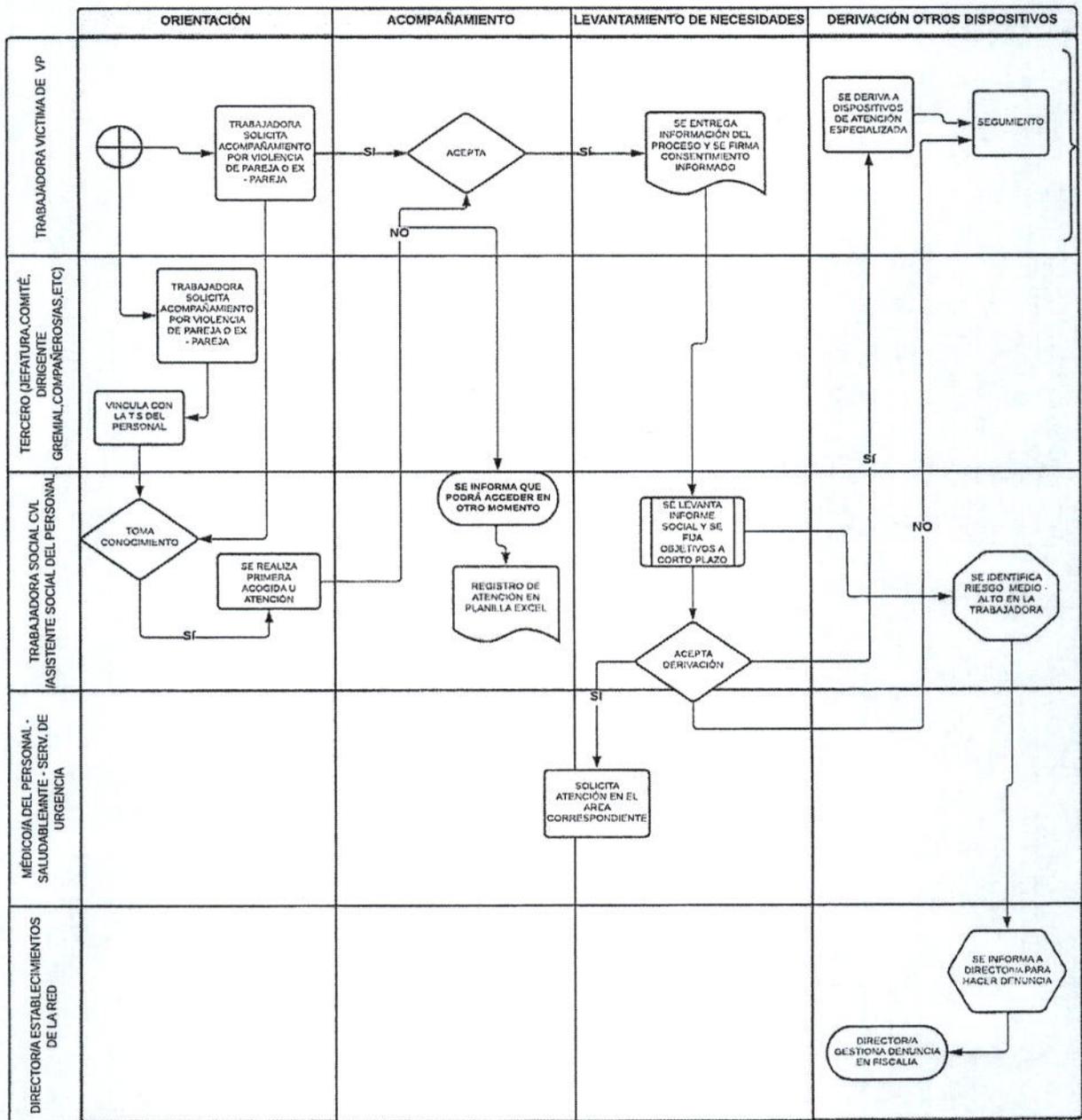
En caso de que la trabajadora afectada presente peligro para su integridad física, la profesional a cargo del acompañamiento deberá informar mediante escrito y de manera reservada, de forma inmediata al director/a del establecimiento de la situación, para que interponga denuncia en la Fiscalía (Ministerio Público).



10. ANEXOS

ANEXO N°1: Flujoograma

Flujoograma de acompañamiento a trabajadoras víctimas de violencia de pareja o ex - pareja



 <p>Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y EXPAREJA DEL SSVSA</p>	Versión: 01
		Vigencia: Marzo 2023
		Página 20 de 28

ANEXO N° 2
CONSENTIMIENTOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA DERIVACIÓN A DISPOSITIVO DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (VCM)

Yo,

Rut: _____ en mi calidad de trabajadora del Servicio de Salud Valparaíso-San Antonio del establecimiento _____ autorizo, en el caso de solicitar derivación a un dispositivo del área especializada de Violencia contra la mujer de SERNAMEG (u otros impartido por otras instituciones), a proporcionar mi información personal al equipo interviniente, para recibir orientación jurídica y psicosocial pertinente.

Firma

Fecha de emisión: _____

 <p>Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y EXPAREJA DEL SSVSA</p>	<p>Versión: 01</p>
		<p>Vigencia: Marzo 2023</p>
		<p>Página 21 de 28</p>

OFICIO DE DESISTIMIENTO

Yo,

Rut: _____ en mi calidad de trabajadora del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio del establecimiento _____ expreso mi desistimiento a derivación u acompañamiento por un dispositivo del área especializada de Violencia contra la mujer de SERNAMEG (u otros impartido por otras instituciones), por razones personales.

Firmo en conformidad

Fecha: _____

 <p>Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de Salud</p>	<p>PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y EXPAREJA DEL SSVSA</p>	Versión: 01
		Vigencia: Marzo 2023
		Página 22 de 28

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE ACCESO Y REGISTRO DE LA INFORMACIÓN

Yo,

Rut: _____ en mi calidad de trabajadora del Servicio de Salud Valparaíso San Antonio del establecimiento _____ expreso mi consentimiento, para que, la información entregada acerca de mi situación socio - familiar relacionada a violencia de pareja o ex - pareja, quede a disposición en la base de datos del área de Calidad de Vida Laboral del establecimiento donde desempeño mis funciones, para que sea utilizada con fines estadísticos.

Firmo en conformidad

Fecha: _____

 <p>Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio Región de Valparaíso</p> <p>Ministerio de Salud</p>	PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y EXPAREJA DEL SSVSA	Versión: 01
		Vigencia: Marzo 2023
		Página 23 de 28

3.1 FORMULARIO ESTÁNDAR PARA EL REGISTRO ATENCIONES DE TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA O EX – PAREJA

Nombre (iniciales):	Fecha:
Código establecimiento:	N° de contacto:
Estado civil: Convivencia actual: Si__ No__ N° de hijos (as):	Domicilio:
MOTIVO DE CONSULTA	
NECESIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD INTEGRAL (Consejería, Orientación Jurídica, Asistente social)	
REFERENCIA (interna / externa)	
OBSERVACIONES	
SEGUIMIENTO	
FIRMA DEL PROFESIONAL	EGRESO / CIERRE DE PROCESO
Nombre:	Fecha:
Fecha:	Firma:

3.2 FICHA DE REGISTRO ACOMPAÑAMIENTO A TRABAJADORAS DEL SSVSA VICTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA O EX – PAREJA

Fecha de atención:	
Profesional responsable:	
Código del caso (4 primeros dígitos del rut):	
Motivo de consulta:	
Tipo de violencia (Física – psicológica – económica – sexual – otras):	

--	--

1. IDENTIFICACIÓN DE LA TRABAJADORA

Utilizar siglas	
Fecha de Nacimiento	
Edad	
Genero	
Estado civil	
Domicilio	
Número de contacto	
Establecimiento	
Estamento	
Unidad	
Afiliada a bienestar	
Persona significativa de contacto seguro (nombre y vínculo con la trabajadora)	
Número de contacto persona significativa	
Disponibilidad horaria	
Caso nuevo o de seguimiento	

2. COMPOSICIÓN DEL GRUPO FAMILIAR

(todas aquellas personas que viven bajo un mismo techo y comparten los servicios y necesidades básicas)

Nombre completo	Parentesco	Edad	Ocupación	Nivel educacional	Antecedentes de morbilidad (salud física / mental)

Cuidado de hijos/as y personas mayores

Indicar nombre y relación de parentesco de persona responsable del cuidado de los(as) hijos(as) en ausencia de la Trabajadora víctima de violencia	Indicar nombre y relación de parentesco de persona responsable del cuidado de personas mayores en ausencia de la Trabajadora víctima de violencia
1.-	1.-
2.-	2.-

3. DIMENSIÓN ECONÓMICA



PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y
EXPAREJA DEL SSVSA

Ingresos Económicos		Egresos	
Fuente	Monto	Ítem	Monto
		Alimentación	
		Servicios Básicos	
		Transporte	
		Educación	
		Otros	
Total	\$	Total	\$

Otros ingresos pendientes de cobro

Otros ingresos	Institución para trámite	Nombre y parentesco de persona para realizar trámite
Licencias Médicas		
Remuneración		

Indicar si cuenta con Registro Social de Hogares

Si	No

Puntaje: _____

Beneficios del Servicio de Bienestar del Personal a los cuales podría acceder

Beneficio (s)	Monto	Dónde realizar trámite

4.- DIMENSIÓN CONDICIONES DE HABITABILIDAD

Tenencia	Condiciones de la vivienda	Equipamiento	Orientaciones en caso de requerir cambio de domicilio	Coordinaciones para traslado a residencia de SERNAMEG

5.- DIMENSIÓN SITUACIÓN DE SALUD

Señalar brevemente situación de salud de la trabajadora y requerimientos, según corresponda:
Atención Médica (Indicar: Si cuenta con diagnóstico psíquico, patologías crónicas, otros)
Atención Psicológica (Indicar: Si cuenta con diagnóstico previo; Tratamientos anteriores, nivel de logro obtenido y motivo de egreso; Sintomatología principal; Impresiones clínicas.)



**PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y
EXPAREJA DEL SSVSA**

Versión: 01

Vigencia: Marzo 2023

Página 26 de 28

Señalar brevemente situación de salud de los (as) hijos (as) y requerimientos de atención médica y psicológica.

Indicar coordinaciones para la atención en sistema de salud y/o unidad de salud funcionaria según corresponda.

Trabajadora	Grupo Familiar
Institución	Institución
Contacto	Contacto

6.- DIMENSIÓN RED DE APOYO

Red	Nombre	Contacto
Familiar		
Amistades		
Comunitaria		
Grupo de trabajo		
Apoyo legal – jurídico		

Observaciones y/o sugerencias

Documentos que se adjuntan (nombrar los documentos en caso de adjuntar)

Fecha	
Establecimiento	
Orientador VP	
Anexo	
Mail institucional	

Firma y Timbre



**PROCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y
EXPAREJA DEL SSVSA**

ANEXO N°4: Listado de Instituciones

DISPOSITIVO	DIRECCIÓN	CONTACTO	NUMERO DE TELEFONO OPERATIVO PARA EMERGENCIAS	HORARIO DE FUNCIONAMIENTO DEL DISPOSITIVO ATENCIÓN PRESENCIAL.		CONFIRMAR EMAIL
				LUNES A JUEVES	VIERNES	
CDM VALPARAISO	Av. Argentina N° 864, piso 2 Of 19	(32) 293 9844 - (32) 293 9316	(9) 5886 0160	9:00 a 14:00 horas - 15:00 a 16:45 horas	Se mantiene	centrodela mujerdevalparaiso@municipalpo.cl / pmoraga@municipalpo.cl
CDM LLAY LLAY	Calle Salvador González N°337, Llay Llay.	(9) 9540 2725 - (34) 237 9110	(9) 9540 2725	No aplica	No aplica	cdmllayllay@gmail.com
CDM SAN FELIPE	Santo Domingo 43	(34) 2434607	(34) 2434607 - (9) 5884 4304	8:00 a 13:30 horas - 14:30 a 17:00 horas	8:00 a 15:00 horas	centrovifaconcagua@gmail.com
CDM VIÑA DEL MAR	Los Castaños 431	(9) 6239 6118 - (9) 6235 1458	(9) 6239 6118 - (9) 6235 1458	9:00 a 13:00 horas - 14:30 a 17:00 horas	Se mantiene	centrodela mujer.vinadelmar@gmail.com
CDM SAN ANTONIO	Barros Luco 1960, San Antonio	(35) 228 9974 - (35) 228 9834	(9) 3448 8671	8:30 a 14:00 horas - 15:00 a 17:30 horas	8:30 a 14:00 horas - 15:00 a 16:30 horas	centromujer.gobernacion@gmail.com
CDM VILLA ALEMANA	Calle Santiago N° 501	(32) 314 0191 - (9) 6572 8742	(32) 314 0191 - (9) 6572 8742	8:30 a 13:00 horas - 14:00 a 17:30 horas	8:30 a 13:00 horas - 14:00 a 16:30 horas	centrodela mujer.villalemana@gmail.com
CDM LA CALERA	Cochrane N° 506/Esquina Josefina	(33) 234 2230	(9) 5451 3757 - (9) 7942 8927	9:00 a 14:00 horas - 15:00 a 17:30 horas	9:00 a 14:00 horas - 15:00 a 16:00 horas	centrosernamlacalera@gmail.com
CDM LOS ANDES	Esmeralda N° 387	(34) 229 5221 - (9) 5843 5817	(9) 5843 5817	9:00 a 14:00 horas - 15:00 a 17:30 horas	9:00 a 14:00 horas - 15:00 a 16:30 horas	centrodela mujer.goblosandes@gmail.com
CDM CON CON	Manantiales N° 865	(32) 281 1142	(32) 2811 142 - (9) 8595 7853	8:00 a 14:00 horas - 15:00 a 17:15 horas	8:00 a 14:00 horas - 15:00 a 16:15 horas	centrodela mujerconcon@gmail.com centrodela mujer@concon.cl
CDM LA LIGUA	Calle Prat 122	(33) 271 7522	(9) 9731 6037	No aplica	No aplica	centrodela mujer@laligua.cl
CDM LIMACHE	Calle Uribe # 3. Limache	Temporalmente sin teléfono	(9) 9825 2300	8:30 - 14:00 horas	8:30 - 14:00 horas	cdmujerlimache@gmail.com
CVS VALPARAISO	Calle Prat 846, 6° Piso,	(32) 221 2779 - (9) 6549 7713	(32) 221 2779	No aplica	No aplica	cvsvlparaiso@fundacionleonbloy.cl



**PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA
TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA Y
EXPAREJA DEL SSVSA**

Versión: 01

Vigencia: Marzo 2023

Página 28 de 28

	Oficina B, Valparaíso					
CRH VILLA ALEMANA	Jose Miguel Carrera Nº.1362 (dependencia de la delegación municipal) Sector Palmilla Baja	(9) 4457 0003	(9) 4457 0003	8:30 a 14:00 horas - 15:00 a 17:30 horas	8:30 a 14:00 horas - 15:00 a 16:30 horas	crh.villalemana@gmail.com

ANEXO N°5: PLANILLA DE REGISTRO

PLANILLA DE REGISTRO DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE PAREJA O EX PAREJA EN TRABAJADORAS DEL SSVSA

NOMBRE (INICIALES)	RUT (PRIMEROS 4 DIGITOS)	ESTABLECIMIENTO	ESTAMENTO	UNIDAD	CALIDAD CONTRACTUAL	MOTIVO DE CONSULTA	RIESGO DE LA SITUACIÓN	GESTIÓN REALIZADA	OBSERVACIÓN Y/O COMENTARIOS