



DIRECCIÓN

**Sub Depto. de Participación Ciudadana,
Promoción, Trato al Usuario, O.I.R.S**

Int.A.5/DSF5784

ORD. N.º 2039 _____/

ANT: - Oficio N°43885 del 05.07.2023.
- Oficio N°43884 del 05.07.2023.
- Correo electrónico Cámara de
Diputados del 06/07/2023.
- Correo electrónico Cámara de
Diputados del 10/07/2023.

**MAT: RESPUESTA A SOLICITUD
CÁMARA DE DIPUTADOS.**

OSORNO, 17 de Agosto 2023

**A : SR. JUAN PABLO GALLEGUILLOS JARA.
PROSECRETARIO (S)
CÁMARA DE DIPUTADOS**

DE : SR. DIRECTOR (S) SERVICIO DE SALUD OSORNO

Junto con saludar, a través del presente documento me permito enviar a Ud. respuesta a Oficios N°43885 y N°43884, ambos de fecha 05 de julio del año 2023, de la Honorable Cámara de Diputados, recepcionado por esta Dirección del Servicio de Salud en el que solicita:

Informe sobre:

1. *Para que informen sobre las denuncias recibidas por violencia de género, por maltrato/ acoso laboral y sexual, desde el año 2018 a la fecha en su servicio. La cantidad por año y motivo.*
2. *Para que informe La decisión de su institución ante las denuncias por violencia de género, por maltrato, acoso laboral y acoso sexual: desestimación, investigación sumaria, sumario administrativo, incluyendo el análisis realizado para tal decisión.*
3. *Para que informe si en los casos de denuncias acogidas, hubo o no separación de funciones de las partes involucradas; en los casos que sí, indicar si fue quien denunciaba o quien era denunciado. De igual manera, incluir las condiciones en que las personas alejadas tuvieron respecto de: remuneraciones, asignaciones, bonos y alimentación.*
4. *Para que informe de las denuncias recibidas y acogidas: fecha de inicio, fecha de cierre y fecha de envío a la Contraloría General de la República de los procedimientos de sumario e investigación sumaria.*
5. *Para que informe si ante las denuncias por violencia de género y acoso sexual, según corresponda se realizaron denuncias a Fiscalía, y se solicita además que se informe la fecha de denuncia a la fiscalía si se realizó.*
6. *Para que informe si en los casos que resultaron con sanciones de el o la agresora, indicar cual fue la política de reparación del SSO con las víctimas.*
7. *Para que informe y adjunte a su respuesta: - protocolo de MALS institucional – Protocolo MALS para subcontratistas – Sobre la Mesa de Género del SSO: resolución de constitución vigente, integrantes, programa de trabajo y calendario de reuniones. – Cronograma de trabajo del Servicio de Salud Osorno con las Autoridades regionales o locales del Ministerio de la Mujer.*

En relación a lo solicitado, se informa:

1. *Sobre las denuncias recibidas por violencia de género, por maltrato/acoso laboral y sexual, desde el año 2018 a la fecha en su servicio. La cantidad por año y motivo*

a) Año 2018

	Realizadas por Mujeres	Realizadas por Hombres	Total
Denuncias de maltrato.	6	0	6
Denuncias formales de acoso laboral.	3	1	4
Denuncias formales de acoso sexual.	0	0	0
Denuncias formales que incorporen dos o más conductas simultaneas MALS.	0	0	0
Situaciones MALS, de las que tenga conocimiento y que no se realizó una denuncia formal.	0	0	0
Situaciones MALS, de las que tenga conocimiento y cuya denuncia se realizó en otra organización, ya sea Dirección del Trabajo, Contraloría General de la República, Mutualidad, etc.	0	0	0
Total de denuncias		10	

b) Año 2019

	Realizadas por Mujeres	Realizadas por Hombres	Total
Denuncias de maltrato.	9	6	15
Denuncias formales de acoso laboral.	5	3	8
Denuncias formales de acoso sexual.	0	1	1
Denuncias formales que incorporen dos o más conductas simultaneas MALS.	0	2	2
Situaciones MALS, de las que tenga conocimiento y que no se realizó una denuncia formal.	2	1	3
Situaciones MALS, de las que tenga conocimiento y cuya denuncia se realizó en otra organización, ya sea Dirección del Trabajo, Contraloría General de la República, Mutualidad, etc.	1	0	1
Total de denuncias		30	

c) Año 2020

	Realizadas por Mujeres	Realizadas por Hombres	Total
Denuncias de maltrato.	6	2	8
Denuncias formales de acoso laboral.	2	1	3
Denuncias formales de acoso sexual.	1	0	1
Denuncias formales que incorporen dos o más conductas simultaneas MALS.	1	0	1
Situaciones MALS, de las que tenga conocimiento y que no se realizó una denuncia formal.	0	0	0
Situaciones MALS, de las que tenga conocimiento y cuya denuncia se realizó en otra organización, ya sea Dirección del Trabajo, Contraloría General de la República, Mutualidad, etc.	0	0	0
Total de denuncias		13	

d) Año 2021

	Realizadas por Mujeres	Realizadas por Hombres	Total
Denuncias de maltrato.	7	2	9
Denuncias formales de acoso laboral.	12	0	12
Denuncias formales de acoso sexual.	3	0	3
Denuncias formales que incorporen dos o más conductas simultaneas MALS.	0	0	0
Situaciones MALS, de las que tenga conocimiento y que no se realizó una denuncia formal.	0	0	0
Situaciones MALS, de las que tenga conocimiento y cuya denuncia se realizó en otra organización, ya sea Dirección del Trabajo, Contraloría General de la República, Mutualidad, etc.	0	0	0
Total de denuncias		24	

e) Año 2022

	Realizadas por Mujeres	Realizadas por Hombres	Total
Denuncias de maltrato.	14	7	21
Denuncias formales de acoso laboral.	8	4	12
Denuncias formales de acoso sexual.	5	0	5
Denuncias formales que incorporen dos o más conductas simultaneas MALS.	2	1	3
Situaciones MALS, de las que tenga conocimiento y que no se realizó una denuncia formal.	0	0	0
Situaciones MALS, de las que tenga conocimiento y cuya denuncia se realizó en otra organización, ya sea Dirección del Trabajo, Contraloría General de la República, Mutualidad, etc.	0	0	0
Total de denuncias		41	

f) Año 2023

	Realizadas por Mujeres	Realizadas por Hombres	Total
Denuncias de maltrato.	4	0	4
Denuncias formales de acoso laboral.	5	2	7
Denuncias formales de acoso sexual.	1	0	1
Denuncias formales que incorporen dos o más conductas simultaneas MALS.	2	0	2
Situaciones MALS, de las que tenga conocimiento y que no se realizó una denuncia formal.	0	0	0
Situaciones MALS, de las que tenga conocimiento y cuya denuncia se realizó en otra organización, ya sea Dirección del Trabajo, Contraloría General de la República, Mutualidad, etc.	0	0	0
Total de denuncias periodo Enero - Junio		14	

2. *Para que informe La decisión de su institución ante las denuncias por violencia de género, por maltrato, acoso laboral y acoso sexual: desestimación, investigación sumaria, sumario administrativo, incluyendo el análisis realizado para tal decisión.*

a) Año 2018:

❖ Durante el periodo que comprende el año 2018 no hubo denuncias desestimadas

	Realizadas por Mujeres	Realizadas por Hombres	Total
Denuncias formales de maltrato que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	6	0	0
Denuncias formales de acoso laboral que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	3	1	4
Denuncias formales de acoso sexual que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	0	0	0
Denuncias formales de dos o más de las conductas anteriores que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	0	0	0

a) Año 2019:

	Realizadas por Mujeres	Realizadas por Hombres	Total
Denuncias formales de maltrato desestimadas por la autoridad.	3	1	4
Denuncias formales de acoso laboral desestimadas por la autoridad.	3	1	4
Denuncias formales de acoso sexual desestimadas por la autoridad.	0	0	0
Denuncias formales de dos o más de las conductas anteriores desestimadas por la autoridad.	0	0	0
Denuncias formales de maltrato que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	6	5	11
Denuncias formales de acoso laboral que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	2	2	4
Denuncias formales de acoso sexual que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	0	1	1
Denuncias formales de dos o más de las conductas anteriores que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	0	2	2

b) Año 2020:

	Realizadas por Mujeres	Realizadas por Hombres	Total
Denuncias formales de maltrato desestimadas por la autoridad.	0	0	0
Denuncias formales de acoso laboral desestimadas por la autoridad.	2	1	3
Denuncias formales de acoso sexual desestimadas por la autoridad.	0	0	0
Denuncias formales de dos o más de las conductas anteriores desestimadas por la autoridad.	0	0	0
Denuncias formales de maltrato que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	6	2	8
Denuncias formales de acoso laboral que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	0	0	0
Denuncias formales de acoso sexual que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	1	0	1
Denuncias formales de dos o más de las conductas anteriores que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	1	0	1

c) Año 2021:

	Realizadas por Mujeres	Realizadas por Hombres	Total
Denuncias formales de maltrato desestimadas por la autoridad.	5	2	7
Denuncias formales de acoso laboral desestimadas por la autoridad.	7	0	7
Denuncias formales de acoso sexual desestimadas por la autoridad.	0	0	0
Denuncias formales de dos o más de las conductas anteriores desestimadas por la autoridad.	0	0	0
Denuncias formales de maltrato que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	2	0	2
Denuncias formales de acoso laboral que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	5	0	5
Denuncias formales de acoso sexual que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	3	0	3
Denuncias formales de dos o más de las conductas anteriores que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	0	0	0

a) Año 2022:

	Realizadas por Mujeres	Realizadas por Hombres	Total
Denuncias formales de maltrato desestimadas por la autoridad.	9	1	10
Denuncias formales de acoso laboral desestimadas por la autoridad.	4	2	6
Denuncias formales de acoso sexual desestimadas por la autoridad.	0	0	0
Denuncias formales de dos o más de las conductas anteriores desestimadas por la autoridad.	0	0	0
Denuncias formales de maltrato que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	5	6	11
Denuncias formales de acoso laboral que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	4	2	6
Denuncias formales de acoso sexual que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	5	0	5
Denuncias formales de dos o más de las conductas anteriores que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	2	1	3

a) Año 2023:

	Realizadas por Mujeres	Realizadas por Hombres	Total
Denuncias formales de maltrato desestimadas por la autoridad.	1	0	1
Denuncias formales de acoso laboral desestimadas por la autoridad.	2	1	3
Denuncias formales de acoso sexual desestimadas por la autoridad.	0	0	0
Denuncias formales de dos o más de las conductas anteriores desestimadas por la autoridad.	1	0	1
Denuncias formales de maltrato que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	3	0	3
Denuncias formales de acoso laboral que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	3	1	4
Denuncias formales de acoso sexual que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	1	0	1
Denuncias formales de dos o más de las conductas anteriores que procedieron a Investigación/Sumario administrativo.	1	0	1

3. *Para que informe si en los casos de denuncias acogidas, hubo o no separación de funciones de las partes involucradas; en los casos que sí, indicar si fue quien denunciaba o quien era denunciado. De igual manera, incluir las condiciones en que las personas alejadas tuvieron respecto de: remuneraciones, asignaciones, bonos y alimentación.*

No aplica.

4. *Para que informe de las denuncias recibidas y acogidas: fecha de inicio, fecha de cierre y fecha de envío a la Contraloría General de la República de los procedimientos de sumario e investigación sumaria.*

Resolución de sumario administrativo/ investigación sumaria	Fecha de inicio	Fecha de cierre	Fecha de envío a CGR	Registro o Toma de Razón por CGR
Res. Exenta N°711 del 09.02.2018	09.02.2018	22.04.2019	No aplica	No aplica
Res. Exenta N°3.712 del 28.05.2018	28.05.2018	07.09.2018	No aplica	No aplica
Res. Exenta N°3750 del 30.05.2018	30.05.2018	21.04.2020		30.06.2020
Res. Exenta N°6847 del 14.08.2018	14.08.2018	08.02.2019	No aplica	No aplica

Res. Exenta N°14.590 del 31.12.2018	31.12.2018	04.06.2019	No aplica	No aplica
Res. Exenta N°2.256 del 08.02.2019	08.02.2019	20.08.2019	No aplica	No aplica
Res. Exenta N°2.441 del 28.02.2019	28.02.2019	29.05.2019	No aplica	No aplica
Res. Exenta N°5.332 del 14.05.2019	14.05.2019	04.09.2019	No aplica	No aplica
Res. Exenta N°7.529 del 31.05.2019	31.05.2019	24.06.2019	No aplica	No aplica
Res. Exenta N°7.560 del 04.06.2019	04.06.2019	13.02.2020	No aplica	No aplica
Res. Exenta N°7.670 del 18.06.2019	18.06.2019	07.10.2020	No aplica	No aplica
Res. Exenta N°7.687 del 21.06.2019	21.06.2019	11.10.2019	No aplica	No aplica
Res. Exenta N°7.692 del 24.06.2019	24.06.2019	10.07.2019	No aplica	No aplica
Res. Exenta N°10.176 del 21.08.2019	21.08.2019	23.06.2020		30.06.2020
Res. Exenta N°10.422 del 12.09.2019	12.09.2019	23.09.2020	No aplica	No aplica
Res. Exenta N°13.164 del 28.11.2019	28.11.2019	22.09.2021		28.01.2022
Res. Exenta N°6.160 del 05.05.2020	05.05.2020	13.01.2021	No aplica	No aplica
Res. Exenta N°8.256 del 17.07.2020	17.07.2020	23.12.2021	No aplica	No aplica
Res. Exenta N°8.314 del 28.07.2020	28.07.2020	09.12.2021		31.12.2021
Res. Exenta N°5.957 del 05.07.2021	05.07.2021	En trámite		
Res. Exenta N°02 del 04.01.2022	04.01.2022	21.10.2022		19.12.2022
Res. Exenta N°3.637 del 21.03.2022	21.03.2022	08.08.2022	No aplica	No aplica
Res. Exenta N°3.671 del 22.03.2022	22.03.2022	19.01.2023	No aplica	No aplica
Res. Exenta N°8.961 del 22.07.2022	22.07.2022	06.03.2023	No aplica	No aplica
Res. Exenta N°9.836 del 11.08.2022	11.08.2022	23.12.2022	No aplica	No aplica
Res. Exenta N°3.413 del 24.02.2023	24.02.2023	26.05.2023	No aplica	No aplica
Res. Exenta N°3.585 del 10.03.2023	10.03.2023	En trámite		
Res. Exenta N°5.622 del 19.04.2023	19.04.2023	En trámite		
Res. Exenta N°7.771 del 07.06.2023	07.06.2023	En trámite		

5. *Para que informe si ante las denuncias por violencia de género y acoso sexual, según corresponda se realizaron denuncias a Fiscalía, y se solicita además que se informe la fecha de denuncia a la fiscalía si se realizó.*

Res. Sumario Administrativo/ Investigación Sumario	Fecha de denuncia a Fiscalía
Res. Exenta N°8.256 del 17.07.2020	Ordinario N°2.578 del 13.07.2020
Res. Exenta N°5.957 del 05.07.2021	Ordinario N°2.293 del 10.06.2021
Res. Exenta N°3.585 del 10.03.2023	Ordinario N°1.613 del 30.06.2023

6. *Para que informe si en los casos que resultaron con sanciones de el o la agresora, indicar cual fue la política de reparación del SSO con las víctimas.*

La política Institucional, en cuanto al abordaje MALS, se basa en Ejes de Promoción, Prevención e Intervención.

Estas son la acciones principales en torno a lo antes señalado:

Talleres sobre el Procedimiento de Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio de Salud Osorno

- Jefaturas Intermedias Hospital de Río Negro.
- Jefaturas Intermedias, Hospital Purrangué
- Jefaturas Intermedias, Hospital Puerto Octay
- jefaturas Intermedias Hospital Pu Mülen Quilacahuin
- Subdirector de gestión y desarrollo de personas, Jefatura Laboratorio Hospital Río Negro
- Psiquiatría Adulto Hospital Base San José Osorno
- Lavandería Hospital Base San José Osorno
- Estadística Hospital Base San José Osorno
- Esterilización Hospital Base San José Osorno
- UCMA Hospital Base San José Osorno
- Pabellón Hospital Base San José Osorno

Talleres sobre el Procedimiento de Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio de Salud Osorno y Procedimiento de Abordaje de Conflictos

- Hospital Pumulen Quilacahuin
- CDR Newen.
- CDR Kümelen
- Hospital Purranque
- Hospital Río Negro
- COSAM Rahue
- Programa de Reparación y Atención Integral en Salud y Derechos Humanos (PRAIS)

Otras acciones

- Taller de orientaciones generales dirigido a nuevas fiscalías en temáticas de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual. Abordando los siguientes temas:
 - De la Responsabilidad Administrativa
 - Aportes para el reconocimiento de MALS
- Reunión de coordinación con receptoras y receptores de denuncia del SSO revisando el nuevo formato de reportabilidad según Ord N° 1775 del 31/05/2022 de Subsecretaría de Redes Asistenciales
- Proceso de inducción ante encomendación de funciones para nueva receptora de denuncia del SSO
- Reunión expositiva a D. Luis Barrientos Director (S) del Servicio de Salud Osorno sobre la relevancia e importancia de las temáticas de Maltrato, Acoso Laboral y Sexual en nuestro servicio

Listado de Acciones año 2023

Taller Procedimiento de Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual del Servicio de Salud Osorno

- Jefatura Subdepartamento de Prevención de Riesgos Salud Ocupacional y Gestión Ambiental
- Jefatura (S) Unidad de Reclutamiento y Selección SSO
- Director Hospital Puerto Octay
- Jefatura Servicio de Bienestar SSO
- Jefatura Operaciones Hospital Puerto Octay
- Encargada Urgencias Hospital Puerto Octay
- Jefatura SOME Hospital Puerto Octay
- Encargada OIRS Puerto Octay

- Jefatura(S) SAFU
- Jefatura Departamento Planificación RHS DSSO:
- Jefatura Unidad Control de Gestión RHS DSSO:
- Jefatura Departamento Ingeniería Clínica DSSO:
- Jefatura Departamento de Estadísticas e Información de Salud DSSO
- Jefatura Sección Ley Médica DSSO
- Jefatura Subdirección Gestión y Desarrollo de Personas DSSO
- Encargada Unidad de Relaciones Laborales DSSO
- Jefatura Sección Personal y Registro DSSO
- Jefatura Departamento de Capacitación, Formación Continua y RAD DSSO
- Jefatura Subdepartamento Procesos Clínicos DSSO
- Asistentes Ejecutivas Dirección
- Hospital Puerto Octay
- Servicio de Bienestar
- Salud funcionaria (SAFU)
- Subdepto Prevención de Riesgos
- Unidad de Reclutamiento y Selección SSO
- Departamento Articulación de la Red Asistencia DSSO
- Psicólogo y Psicóloga en Práctica Departamento Desarrollo Organizacional DSSO
- Departamento Articulación de la Red Asistencial DSSO
- Subdepto. de Transparencia de Gestión Documental y Lobby DSSO
- Departamento Ingeniería Clínica DSSO
- Departamento de Estadísticas e Información de Salud DSS
- Departamento Gestión de Personas DSSO
- Departamento de Capacitación, Formación Continua y RAD DSSO
- Fenats Histórica
- Fenats Unitaria

Taller Cultivando el Buen Trato Laboral Claves para un ambiente de trabajo saludable

- Jefaturas Intermedias Hospital Fütä Sruka Lawenche Kunko Mapu Mo
- COSAM Rahue

Reportes Focus Group

- Sala Cuna Hospital Purranque
- Servicio de Medicina Hospital Río Negro
- CDR Newen
- CDR Kumelen
- CDR Ayekan
- COSAM Rahue

Otras acciones

- Reportabilidad trimestral de Denuncias por Maltrato, Acoso Laboral y Sexual en el SSO (incluye Hospital Autogestionado)
 - Activación Comités Locales de Buenas Prácticas Laborales Hospitales de la red asistencial
7. *Para que informe y adjunte a su respuesta: - protocolo de MALS institucional – Protocolo MALS para subcontratistas – Sobre la Mesa de Género del SSO: resolución de constitución vigente, integrantes, programa de trabajo y calendario de reuniones. – Cronograma de trabajo del Servicio de Salud Osorno con las Autoridades regionales o locales del Ministerio de la Mujer.*

La resolución que se encuentra vigente al día de hoy es la N°1078 del 27/01/2022.

Al momento de ser creada, estaba presidida por D. Pamela Reyes Castro, Encargada de Género de Servicio de Salud mediante Resolución Exenta N°10292, 13/10/2021.

“Confórmese el comité de Erradicación de la Violencia contra la Mujer trabajadora de la Salud”:

R E S O L U C I O N :

1. CONFÓRMESE el Comité de Erradicación de la Violencia contra las Mujeres Trabajadoras de la Salud (CEVCMTS), que estará conformado por las siguientes personas:

Nombre	Rut	Cargo
Pamela Reyes Castro		Encargada de Género S.S.O.
Eduardo Barrientos Navarrete		Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas S.S.O.
Maritza Bahamondes Puchi		Federación Fenats Unitaria
Viviana Coronado Del Río		Confenats Fenats Histórica
Lorena Álvarez Díaz		Fenpruss APRODISSO
Karin Scholz Brandt		Jefa Depto. Calidad de Vida S.S.O.
Lilian Hott Mansilla		Jefa Unidad SAFU S.S.O.
Claudia Cárdenas Gómez		Asistente Social SAFU
Pilar Mora Wilder		Psicóloga Programa Saludablemente S.S.O.
Lorena Pérez Mansilla		Psicóloga SAFU
Paula Seguel Bachilloglu		Relacionadora Laboral S.S.O.
Gustavo Aravena Ortega		Jefe Depto. Desarrollo Organizacional S.S.O.
Sandra Rodríguez Kramm		Jefa Unidad Ciclo Laboral
Waleska Monsálvez Dallez		Jefa Subdepto. Cultura y Clima
Cesar Roa Martínez		Jefe Subdepto. Prevención de riesgos

El 05 de junio de 2023, se crea encomendación, mediante resolución N°7708 para el Rol de Encargada de Género en materia de Gestión y Desarrollo de las Personas a D. Sandra Rodríguez Kramm, jefa Ciclo Laboral, dependiente del Departamento de Desarrollo Organizacional. Esto con el propósito de transversalizar el género al interior de la organización.

PLAN DE TRABAJO PARA EL ABORDAJE DE LOS PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO A LA BASE DE LA VIOLENCIA LABORAL

ESTRATEGIA	OBJETIVO	POBLACION DESTINATARIA	OBJETIVO ESPECÍFICO POBLACIÓN DESTINATARIA	ACCIONES, ACTIVIDADES SUGERIDAS
Comunicación de riesgo de la violencia laboral de género	Diseñar e implementar acciones en torno a la comunicación de riesgo frente a las causas y efectos de la violencia laboral de género en los equipos de trabajo y en la organización; enfatizando la deconstrucción de los estereotipos de género predominantes en el sector salud	Todas las personas que conforman la Organización	Visibilizar las diferentes realidades respecto a Identidad de género, junto a una correcta identificación de conceptos claves, con enfoque de Derechos Humanos	Elaboración de Glosario alusivos a identidad de género y/o Derechos Humanos /
		Todas las personas que conforman la Organización	Reconocer hitos históricos respecto de situaciones que marcan el actuar de la sociedad, y que es necesario recordar de manera permanente para la erradicación de la violencia de género.	Elaboración de recordatorio de fechas conmemorativas
Concienciación y compromiso con el Buen Trato Laboral, erradicando la Violencia de Género	Desarrollar conciencia sobre la importancia de generar relaciones saludables en el contexto laboral, comprometiendo a toda la comunidad funcionaria con el buen trato laboral, la conciencia sobre la violencia de género en el trabajo como una vulneración a la dignidad de la persona, y la erradicación de la violencia de género.	Todas las personas que conforman la Organización	Visibilizar la brecha de género existente y el discurso basado en los "micromachismos" presentes en la Organización para su completa erradicación.	Elaboración de Orientaciones para un Lenguaje no Sexista
Enfoque de Derechos Humanos y Enfoque de Género	Propiciar el reconocimiento de la igualdad de género y los derechos humanos como una garantía que asegura el irrestricto respecto a la dignidad humana, a la no discriminación, la igualdad de oportunidades y al bienestar, favoreciendo el desarrollo de una cultura de la paz.	Dirección del Establecimiento, Responsables de género del Servicio de Salud Osorno	Involucrar a la máxima autoridad de nuestra Institución, para garantizar el reconocimiento de la igualdad de género y Derechos Humanos en todas las políticas de la Institución, asegurando el respeto a la dignidad humana y la adherencia a la no discriminación, como parte de la política de buen trato del Servicio de Salud Osorno	Consolidación de la participación de la Mesa Provincial de Género, coordinada desde la Delegación Presidencial Provincial de la Dirección de Servicio.
		Todas las personas que conforman la Organización	Incorporar como parte de la Planificación Estratégica, el enfoque de Género y no discriminación, como parte integral de las políticas y directrices que emanen del Servicio de Salud Osorno, asegurado el respeto irrestricto a la dignidad humana, el bienestar y la igualdad de oportunidades, para el desarrollo de una cultura organizacional saludable.	Incorporación de Enfoque de Género a la Planificación estratégica 2023 del Servicio de Salud Osorno.
Enfoque de Derechos Humanos y Enfoque de Género	Propiciar el reconocimiento de la igualdad de género y los derechos humanos como una garantía que asegura el irrestricto respecto a la dignidad humana, a la no discriminación, la igualdad de oportunidades y al bienestar, favoreciendo el desarrollo de una cultura de la paz.	Todas las personas que conforman la Organización	Generar conciencia respecto de la importancia del respeto a los Derechos Humanos, a la no discriminación y la Igualdad de Género, como eje central de la política de la Institución	Conmemoración 25 de noviembre Día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer. Se propone gestionar un concurso literario
		Todas las personas que conforman la Organización	Integrar a la organización, la igualdad de género y los Derechos Humanos como parte de la política institucional de Buen Trato, fortaleciendo con el ello una cultura organizacional saludable.	Incorporación de enfoque de Género a la política de Buen Trato.
Gestión de la Información para la igualdad con enfoque de género	Incorporar en el levantamiento de información sobre las personas que trabajan en la organización la información y el conocimiento que permitan visibilizar las desigualdades de género, analizando su incidencia en el	Todas las personas que conforman la Organización	Identificar las características sociodemográficas de la población funcionaria del Servicio de Salud Osorno, que permitan visibilizar las desigualdades de género y sus brechas, al interior de nuestra institución.	Elaboración de Diagnóstico que dé cuenta de las desigualdades de género y su incidencia en el clima y cultura laboral presente en las personas que trabajan en Servicio de Salud Osorno, por establecimiento, estamento, calidad jurídica, entre otros.

	clima y cultura laboral, permitiendo que la toma de decisiones se oriente hacia la equidad de género.	Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas/ Subdepto de Comunicaciones	Manifiestar el trabajo realizado al interior del Servicio de Salud Osorno, en materia de desigualdades de Género en la Cuenta Pública, con el propósito de evidenciar la realidad de la institución en la toma de decisiones.	Incorporar en la cuenta pública el plan de género, construido con la Encargada de género del SSO y la Enc de Género de Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas.
Una comunicación sin estereotipos para la Igualdad de género	Utilizar una comunicación verbal, escrita y audiovisual sin estereotipos y que promueva la igualdad de género en los establecimientos de salud y en el quehacer cotidiano de todos los equipos que conforman la institución.	Todas las personas que conforman la Organización	Informar a la población funcionaria respecto de la importancia de los Derechos Humanos, sin estereotipos, promulgando la igualdad de género en todos los establecimientos que son parte del Servicio de Salud Osorno.	Conmemoración 19 de diciembre Día nacional contra el femicidio. Se enviará a través de comunicaciones un recordatorio
		Equipo de Comunicaciones de la Dirección de Servicio de Salud Osorno y de los establecimientos dependientes	Incorporar el lenguaje inclusivo, sin estereotipos, en todas las acciones que surjan del área de comunicaciones, promoviendo la igualdad de género de cualquiera de los establecimientos dependientes del Servicio de Salud Osorno.	Capacitación dirigida a las áreas de comunicación, para la incorporación del lenguaje inclusivo en la totalidad de las comunicaciones internas de la organización
Una comunicación sin estereotipos para la Igualdad de género	Utilizar una comunicación verbal, escrita y audiovisual sin estereotipos y que promueva la igualdad de género en los establecimientos de salud y en el quehacer cotidiano de todos los equipos que conforman la institución.	Equipos Directivos de todos los establecimientos dependientes de la Dirección de Servicio de Salud Osorno	Transversalizar un lenguaje inclusivo sin estereotipos, en cualquiera de sus formas, que permita un ambiente libre de desigualdad de género y que sea utilizado por todas las personas, comenzando por los equipos directivos del Servicio de Salud Osorno	Capacitación destinada al equipo directivo sobre el enfoque de género y el lenguaje inclusivo.
		Jefaturas intermedias de la Dirección de Servicio de Salud Osorno	Transversalizar un lenguaje inclusivo sin estereotipos, en cualquiera de sus formas, que permita un ambiente libre de desigualdad de género y que sea utilizado por todas las personas, continuando con las Jefaturas intermedias del Servicio de Salud Osorno	Capacitación destinada a las jefaturas intermedias de la Dirección de Servicio de Salud Osorno sobre el enfoque de género y el lenguaje inclusivo.
Incorporación de la Perspectiva de Género en procesos de gestión de personas para jefaturas	Incorporar análisis de género a los procesos de ingreso y descripción de cargos de jefaturas, para su aplicación con foco en la igualdad de género y respeto de los derechos humanos	Todas las personas que conforman la Organización	Identificar las características sociodemográficas de la población funcionaria del Servicio de Salud Osorno, que permitan visibilizar las desigualdades de género y sus brechas, al interior de nuestra institución.	Campaña de Difusión contra la discriminación e igualdad de Género
		Personas que ingresan a la Institución / Todas las personas que conforman la Organización	Generar conciencia respecto de la importancia del respeto a los Derechos Humanos, a la no discriminación y la Igualdad de Género, como eje central de la política de la Institución	Generación de cápsulas pensadas para los procedimientos de Inducción, que hable sobre los Derechos Humanos y la No discriminación y/o Igualdad de género, junto con el Buen Trato
		Personas que postulan a cargos mediante procesos de Selección de Antecedentes para ingresar a trabajar en el Servicio de Salud Osorno	Lograr Aprendizaje organizacional, mediante el fortalecimiento de competencias en Derechos Humanos, No discriminación e Igualdad de Género, en los profesionales que ingresan a la Organización	Incorporar en levantamiento de perfiles de cargo de profesionales y jefaturas, competencias en derechos humanos y no discriminación y/o igualdad de género y buen trato, otros relacionados. Incorporar perspectiva de género y lenguaje inclusivo para todos los llamados a selección de antecedentes

Cronograma de trabajo del Servicio de Salud Osorno con las Autoridades regionales o locales del Ministerio de la Mujer (proporcionado por Encargada de Género SSO, D. Pamela Reyes Castro)

Compromisos jerarquizados	Actividades mínimas para cumplimiento	Plazo máximo de ejecución de cada actividad	Actor involucrado en cada actividad
Compromiso 1 Seguimiento en casos de violencia sexual u otros que incluyan determinantes sociales asociados a la inequidad de género en niños, niñas y adolescentes	Dirigido a NNA DE LA REGIÓN DE Los lagos que acceden a los dispositivos de OSalud. Informe de Monitoreo	Es anual a partir del 2023	Seremi Salud
Compromiso 2 Monitoreo de factores que influyen en mayor prevalencia de la prematuridad y patologías asociadas en niños	Dirigido a niños y niñas prematuros que nacen en hospitales Bases Verificador: Informe de Monitoreo	Es anual a partir del 2023	Seremi y servicios de Salud
Compromiso 3 Promover paridad en instancias de participación social juvenil.	Difusión y tenor convocatoria a constitución Consejo Consultivo Adolescentes Verificador: Plan de trabajo	Es anual a partir del 2023	Seremi Salud, educación , APS
Compromiso 4 Registrar las entregas de productos según sexo de la población usuaria que retira. Aspecto que es nuevo y permitirá diferenciar la tendencia de acceso a los programas con esta variable.	Usuarios de los programas alimentarios de los dispositivos de salud. Verificador: informe	Es anual a partir del 2023	Seremi Salud y APS
Compromiso 5 Dirigir los operativos de toma de test rápido VIH a empresas con mayor porcentaje de trabajadores hombres, y en carreras de centros de estudios superiores con mayor presencia de hombres.	Hombres trabajadores y estudiantes Verificador: Informes.	Es anual a partir del 2023	Seremi Salud y APS
Compromiso 6 Intencionar acciones tendientes a aumentar la cobertura de esterilización masculina en la Región.	Comunidad en general. Verificador: Plan de trabajo y reporte.		Seremi y servicios Salud
Compromiso 7 Análisis de la afectación de Violencia de género en la Isla de Chiloé	Población consultante en dispositivos de salud y programas de la red social. Verificador: informe noviembre 2023		Servicio Salud e Inter sector
Compromiso 8 Evaluar y sistematizar la incorporación del enfoque de género en las actividades de los Planes trienales de promoción de la salud	Beneficiarios de las intervenciones de Promoción de la salud financiadas por Minsal en la Región De Los Lagos. Verificador: Informe	Diciembre 2024	Servicios salud y Seremi Salud
Compromiso 9 Sensibilizar para incorporación enfoque de género en las acciones de Salud pública de la Seremi de Salud, Servicios, APS y organismos autónomos	Funcionarios y funcionaras del sector Salud <ul style="list-style-type: none"> • Creación Comité Interno • Programa de Sensibilización Y Capacitación a referentes técnicos de la ENS • Difusión plan prevención MALS • Participación en CBPL • Conformación y programa de trabajo mesa sectorial de género 	Noviembre 2024	Salud – Fonasa, Super Aps

Consideraciones:

- Del mismo modo, informar además que este Servicio de Salud Osorno participa de la mesa Nacional de Género del Ministerio de Salud (ambas encargadas) que depende del Departamento de Género y DDHH del Ministerio de Salud a cargo de D. Paula Araya. En ese contexto ambas encargaturas participaron de jornada Nacional de Género, realizado los días 15 y 16 de junio 2023 en Santiago, para conocer las nuevas orientaciones ministeriales respecto de esta materia.
- También comentar que ambas profesionales han participado desde el año 2019 de la mesa de Género que organiza el Centro de la Mujer de la provincia de Osorno el que tiene una calendarización Bimensual, por plataforma Online hasta 2022, siendo presenciales ahora.
- Señalar que Resolución de "Mesa de erradicación de la violencia contra la mujer trabajadora de la salud", se encuentra en proceso de modificación, dado que cambiará de nombre a "Mesa de Género y erradicación de la violencia contra la mujer trabajadora de la salud", incorporando a otras personas claves de la organización.

- Mencionar que este Servicio de Salud Osorno el día 8 de marzo de 2022 a través de Resolución N°2522 formalizó el "Protocolo de Atención de funcionarias víctimas de Violencia de Pareja" del Servicio de Salud Osorno.
- Cabe señalar día 8 de marzo de 2023, a través de Resolución N°3561 se formalizó "Orientaciones para el lenguaje inclusivo y no sexista".
- Se adjunta Resolución N°10292 de 13 octubre de 2021 donde se menciona Referente de Género Servicio de Salud Osorno a D. Pamela Reyes Castro.
- Se adjunta Resolución N°7708 de 05 de junio de 2023 donde se nombra Referenta de Género en materia de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio de Salud a D. Sandra Rodríguez Kramm.
- Se adjunta Resolución N°1078 de 27 enero 2022 donde se crea comité de erradicación de la violencia contra la mujer trabajadora de salud.

Saluda atentamente a usted;

DISTRIBUCIÓN:

- Cámara de Diputados – plataforma informática
- Jefe Depto. Gestión de las personas. C/D
- Jefa Dpto. de Participación Ciudadana, Promoción, Trato al Usuario y Salud Intercultural S.S.O C/D
- Oficina de Partes S.S.O C/D
- O.I.R.S. SSO oirs.ssorno@redsalud.gov.cl
- Panel Andrea Fernández Mansilla.



Dirección

DSF5784
VERSION.: 2
ANT.: SI
MAT.: RESPUESTA CÁMARA DE DIPUTADOS -
DIPUTADA SRA. EMILIA NUYADO ANCAPICHÚN

VISADOR	VB	FECHA OPERACION
GUSTAVO ARAVENA ORTEGA	S	2023-08-10 10:30:12
DANIELA BARRIA ANGULO	S	2023-08-10 15:38:42
GONZALO ARROYO CURUTCHET	S	2023-08-10 15:54:32
EDUARDO BARRIENTOS NAVARRETE	S	2023-08-11 20:46:08

FIRMANTE	VB	FECHA OPERACION
LUIS BARRIENTOS GARCIA	S	2023-08-17 16:12:34

Creador: ANDREA FERNANDEZ

Depto.: SUB. DPTO. DE PARTICIPACION CIUDADANA, PROMOCION, TRATO AL USUARIO Y PESPI