

SUBDIRECCION GESTION DE LAS PERSONAS.  
DEPARTAMENTO CALIDAD DE VIDA LABORAL.  
UNIDAD VINCULACION FUNCIONARIA

Int. N.º 4  
Ref.: 3225970

## RESOLUCIÓN EXENTA N.º 455

Talca, 7 FEB 2019

Visto, estos antecedentes:

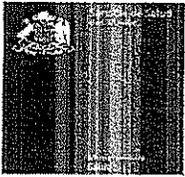
Lo dispuesto en D.F.L. N°1/2006 del Ministerio de Salud sobre Sistema Nacional de Servicios de Salud; Decreto Supremo 140/2004 del Ministerio de Salud, sobre Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo; Ley 18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado; Ley 19.880 sobre Bases de los Procedimientos de los Actos Administrativos; Resolución N°1600 de la Contraloría General de la República; Decreto Exento de nombramiento N° 93 del 17 de mayo de 2018 del Ministerio de Salud, Resolución Exenta RA 433/16/2019 del Servicio de Salud Maule, que proroga nombramiento de Nolasco Pérez Pérez como Director del Hospital de Linares. Res. Exenta N°345 que Aprueba "Orientación Técnica para la Elaboración de Pautas Locales de Atención de Trabajadores del Sector Salud Víctimas de Violencia de Pareja", Res. Exenta N°3668 del 18 de Junio de 2018, que constituye el Comité para la Erradicación de la Violencia contra las mujeres trabajadoras de Salud del Servicio de Salud Maule, Ord. A 103 N°4843, del 31 de Octubre de 2018 sobre Compromisos Ministeriales de Igualdad de Género 2018 – 2022 del Ministerio de Salud.

### Considerando

- 1).- Que, la Unidad de Vinculación Funcionaria, durante el año 2018, formó y trabajó en un Comité Regional de acuerdo a las Orientaciones Técnicas para la Elaboración de Pautas Locales de atención de trabajadores del sector salud víctimas de violencia de pareja.

Las funciones y responsabilidades del Comité abarcaron los siguientes ámbitos:

- a) **Promoción y prevención:** calendarizando estrategias de promoción de conductas saludables y prevención de conductas de riesgo, tanto en el ámbito familiar, escolar y comunitario. Realizando un Programa de formación y capacitación con herramientas y metodologías específicas para que las/los trabajadoras/es aumenten sus conocimientos y competencias en el tema de violencia de género y las consecuencias que esta conlleva para la salud.
- b) **Capacitación y formación:** Establecimiento de mecanismos de coordinación con los Departamentos de Formación y Capacitación para incorporar formación en temáticas de salud y violencia de género con inclusión de la atención de los trabajadores del sector.
- c) **Atención y resguardo de la seguridad de las trabajadoras:** Desarrollando Pautas de mecanismos y herramientas, mediante los cuales el lugar de trabajo pueda contribuir a la protección, contención y apoyo a los trabajadores que sufran violencia de pareja.



Lo anterior ha quedado plasmado en el desarrollo del “*Protocolo Abordaje Integral en Prevención de Violencia de Género SSM*” y designándose un Referente Local, en los establecimientos de salud del SSM, quienes estarán a cargo de la ejecución del Protocolo, participarán de reuniones de coordinación regional y capacitaciones en el área.

- d) **Activación de red intersectorial de violencia:** Coordinaciones periódicas de los servicios de protección social y de seguridad.
- e) **Registro y resguardo de la información:** Desarrollo de mecanismos de registros de información para seguimiento y monitoreo de casos, así como para análisis estadístico de uso interno del Servicio, que permita mejorar su funcionamiento.

2).- Que, se hace necesario modernizar, protocolizar y acompañar a las y los funcionarios en procesos asociados a la Violencia de Pareja.

3).- Que, durante el año 2018, el Director del SSM, ha manifestado públicamente preocupación por las mujeres que han sido víctimas de abuso y acoso en cualquiera de sus formas, declarando que se trabajará por reforzar los procedimientos internos para que las víctimas no queden solas, ni se sientan abandonadas en momentos en los que se requiere de todo el apoyo y comprensión.

4).- Que, durante el año 2019 se avanzará en la integración de la Igualdad de Género, en todos los procesos de Gestión de Personas del Servicio de Salud.

5).- Que, se requiere establecer un procedimiento que permita que la prevención y las medidas administrativas se lleven a cabo para prevenir y/o apoyar a los y las funcionarias víctimas de Violencia de Pareja de este Servicio de Salud.

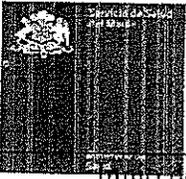
Y teniendo presente las facultades de que me encuentro investido, dicto la siguiente:

### RESOLUCIÓN

**APRUEBASE** el PROTOCOLO DE ABORDAJE INTEGRAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR SALUD VICTIMAS DE VIOLENCIA DE PAREJA, SERVICIO SALUD MAULE, cuyo texto es del siguiente tenor:

“Igualdad de oportunidades y no discriminación, entre hombres y mujeres, en el trabajo y la familia”

<b>ELABORADO:</b>  ✚ Comité Regional de Abordaje de Prevención de Violencia de Género, según Resolución Nro.3668 del 18 de	<b>REVISADO:</b>  Sra. Ruth Saavedra Castillo Subdirectora de Gestión de las Personas.
--	---



Junio de 2018.

Referentes de atención a Víctimas de  
Violencia de Pareja de los  
Establecimientos del Servicio de Salud  
Maule.

Redacción: María Alejandra Rojas  
Avaca, Asistente Social, Encargada VF-  
CTF.

Srta. Flavia Amaya Carreño  
Jefa Dpto. Calidad de Vida Laboral

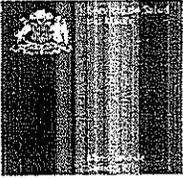
Sra. Veronica Contardo Mera  
Abogado Asesor

**AUTORIZADO:**

Sr. Nolasco Pérez Pérez  
Director(s)  
Servicio de Salud Maule.

**CONTENIDO**

Introducción.....	4
Marco normativo.....	4
Marco referencial.....	7
Contextualización de la Organización.....	7
Propósito.....	8
Objetivo.....	9
Población objetivo:.....	9
Ámbito de aplicación.....	9
<u>Implementación</u> .....	11
Responsables.....	11
Comité para la erradicación de la violencia contra las mujeres trabajadoras de salud.....	12
Flujograma.....	13
Oferta de atención para VVP.....	16
Orientaciones de abordaje.....	17
Fichas de Atención.....	18



## I. INTRODUCCION

El Ministerio de Salud, se suma a las acciones Gubernamentales lideradas por la Unidad de Genero Ministerial, donde se adquiere un compromiso con las trabajadoras del sector público, reduciendo las brechas de género, en particular aquellas que afectan la vida laboral y personal de las funcionarias, como la violencia de genero. Según los tratados internacionales y las orientaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la violencia de género en la relación de pareja es un grave problema social que impide a las mujeres el ejercicio pleno y el goce de sus derechos.

Para materializar lo descrito el Ministerio confecciono Orientaciones técnicas para la elaboración de pautas locales de atención de trabajadoras del sector salud víctimas de violencia de pareja, las cuales deben ser desarrolladas por las Direcciones de Servicio, que permitan el reconocimiento de la dinámica de violencia, definición de mecanismos de abordaje, y apoyo y resolución de conflictos.

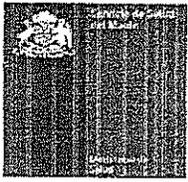
La Dirección del Servicio de Salud del Maule, desarrolló un protocolo de abordaje en Orientaciones Técnicas para la Elaboración de Pautas Locales de Atención de Trabajadoras del Sector Salud, víctimas de violencia de Pareja, orientado con igualdad de género, independiente de que la mayoría de las víctimas sean mujeres, se cuenta con experiencias de varones víctimas, de acuerdo a la realidad local. La Unidad de Vinculación y Conciliación Trabajo y Familia lideró este proceso convocando a una mesa participativa, con presencia de unidades asesoras como Desarrollo Organizacional, Asistencia Social y Cuidado Infantil, Salud Funcionaria, Personal, Programa Atención a Víctimas de Violencia Sexual, Relaciones Laborales, Bienestar, Asesor Jurídico y Directivos; además de la presencia de las Dirigencias Gremiales de carácter regional. Y un trabajo colaborativo con SERNAMEG, Programa de Víctimas y Testigos del Ministerio de Justicia y el Servicio Médico Legal.

Durante el periodo de construcción del protocolo, la mesa y los referentes locales de cada establecimiento de atención a las víctimas fueron capacitados en las temáticas del proceso de Violencia, Programas y Ofertas de Atención a Nivel Regional, Victimización Secundaria, formas y programas de prevención, entre otros. Esto se logró a través del vínculo con las instituciones competentes en la materia, quienes dotaron de conocimientos para la elaboración de un protocolo aplicable para las y los funcionarios del Servicio de Salud Maule.

## II.- MARCO NORMATIVO

Al Ministerio de Salud, le compete ejercer la función que corresponde al Estado de garantizar el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección, recuperación de la salud y de rehabilitación de la persona enferma; así como coordinar, controlar y cuando corresponda, ejecutar las acciones.

“La igualdad de género debe incorporarse en las estrategias y enfoques relativos al personal sanitario”, según las conclusiones sobre la mejora del empleo y las condiciones de trabajo en el ámbito de los servicios de salud. OIT, Congregada en Ginebra, del 24 al 28 de abril de 2017.



“Tras el Monitoreo realizado en el año 2017 por la Mesa de Género y Trabajadoras de Salud, la cual fue integrada por profesionales de la Unidad de Género Ministerial y mujeres representantes de organizaciones sindicales del sector, se distinguió que existen tres tipos de violencia que afectan más frecuentemente a las trabajadoras de la salud.

- a) La violencia que proviene de las y los usuarios del sistema de salud.
- b) El Acoso laboral y Sexual.
- c) La violencia de Pareja”.

La violencia de pareja es un problema bastante extendido en los trabajadores de salud, por lo que el Ministerio, ha desarrollado Orientaciones Técnicas para la elaboración de acciones institucionales, Res. N°345 del 07 de marzo del año en curso, la cual solicita elaborar un “Protocolo de Atención de Trabajadores del Sector Salud Víctimas de Violencia de Pareja”, que da cuenta de la preocupación de nuestro Servicio por mejorar las condiciones de vida de sus funcionarios.

“La violencia de género en la relación de pareja es un grave problema social que impide a las mujeres el ejercicio pleno y el goce de sus derechos. En este sentido, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belém Do Para, de 1984, establece que la violencia contra las mujeres impide a éstas el goce de los derechos humanos y que, en consecuencia, constituye una forma de discriminación que se produce en todos los ámbitos de la vida y a través de toda su existencia. Su artículo 3 señala “Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”.

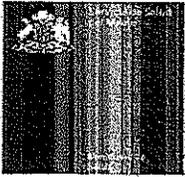
### **Maltrato**

La OMS define la violencia como uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad, que sea causa o tenga muchas posibilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

La violencia intrafamiliar es la que se da en el seno de la familia y/o en las relaciones afectivas. Bajo este concepto se puede ejercer la violencia contra los otros miembros de la familia, ya sea dirigida contra la pareja, padres, hijos, abuelos o hermanos. Es decir que comprende el maltrato a menores, la violencia contra la pareja y el maltrato a las personas mayores. Esta violencia puede ser física, sexual, psicológica o de privación/desatención.

### **Violencia de género**

La ONU define la violencia de género como cualquier acto o intención que cause daños o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, incluyendo las amenazas a partir de estos actos y la privación arbitraria de libertad. En el año 1995, en la Conferencia Mundial de la ONU sobre la Mujer que tuvo lugar en Beijing, se declaró que la violencia de género era una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales, haciendo clara referencia a la importancia que en este hecho tiene la cultura. Hoy en día la violencia contra las mujeres continúa siendo en muchos casos un fenómeno oculto, socialmente visto como normal y perteneciente al ámbito de la vida privada de la persona, pareja o familia



- a) **Maltrato físico:** Cualquier acción no accidental por parte de la pareja, que provoque daño físico o enfermedad en él o la afectada.
- b) **Maltrato emocional:** Hostilidad verbal crónica en forma de insulto, burla, menosprecio, crítica o amenaza de abandono y constante bloqueo de las iniciativas de interacción.
- c) **Violencia de Pareja y el Trabajo:** En el pasado, la violencia entre parejas 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, 2002 En OIT 2016:7-8).

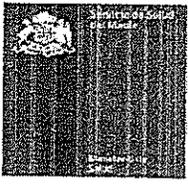
Estas problemáticas, anteriormente descritas, influyen en el diario vivir laboral, en términos esquemáticos las causas y consecuencias de la violencia, en los compañeros/as de trabajo y que han presenciado estos actos, pueden experimentar:

- Miedo por su propia seguridad.
- Aumento del estrés.
- Sentimiento de impotencia.
- Conflicto con los compañeros de trabajo.
- Cambios en la relación con la trabajadora y otros miembros de la familia.
- Resentimiento contra el servicio.

Fuente: Orientaciones Técnicas para la elaboración de Pautas Locales para el Abordaje Integral de Trabajadoras del Sector Salud Víctimas de Violencia de Pareja.

#### Reconocimientos de dinámicas de violencia de pareja

<b>Contexto</b>	Pareja/intimo, intrafamiliar/doméstico, laboral, educativo, callejero, carcelario, conflicto armado, manifestación/marcha/protesta, dictadura, democracia, migración, desplazamiento, catástrofe, virtual, digital, mediático, institucional, estatal, colonial, entre otros.
<b>Manifestaciones</b>	Física, psicológica, sexual, económica, patrimonial, gineco-obstétrica, amenazas, feminicidio, femicidio, acoso, violación, mutilación genital, explotación sexual, esterilización forzada, insultos, humillaciones, golpes, feticidio e infanticidio de niñas, casamiento de niñas, abuso sexual, hostigamiento en espacios públicos, crímenes de honor, asesinato de viudas, genocidio de mujeres, secuestro, parto deshumanizado, tortura, trata de personas, entre otras.
<b>Mujeres</b>	Sexo, orientación sexual, identidad género, expresión de género, edad/generación, clase social/nivel socioeconómico, raza/etnia/color, pueblo originario/indígena, nacionalidad, capacidad/discapacidad, embarazo, ruralidad/urbanidad, comuna, portadora de VIH, entre otras.



### III-. MARCO REFERENCIAL

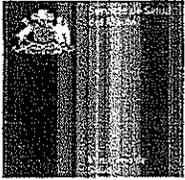
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1979).
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belém do Pará) (OEA 1994).
- Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (OEA 2013).
- Ley N°19.325 (1994), que establece normas sobre procedimientos y sanciones relativos a los actos de violencia intrafamiliar (VIF).
- Ley N°20.066 de Violencia Intrafamiliar (2005)
- Ley N°20.480 que establece el Femicidio (2010)
- Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación (2012)

### IV-. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.

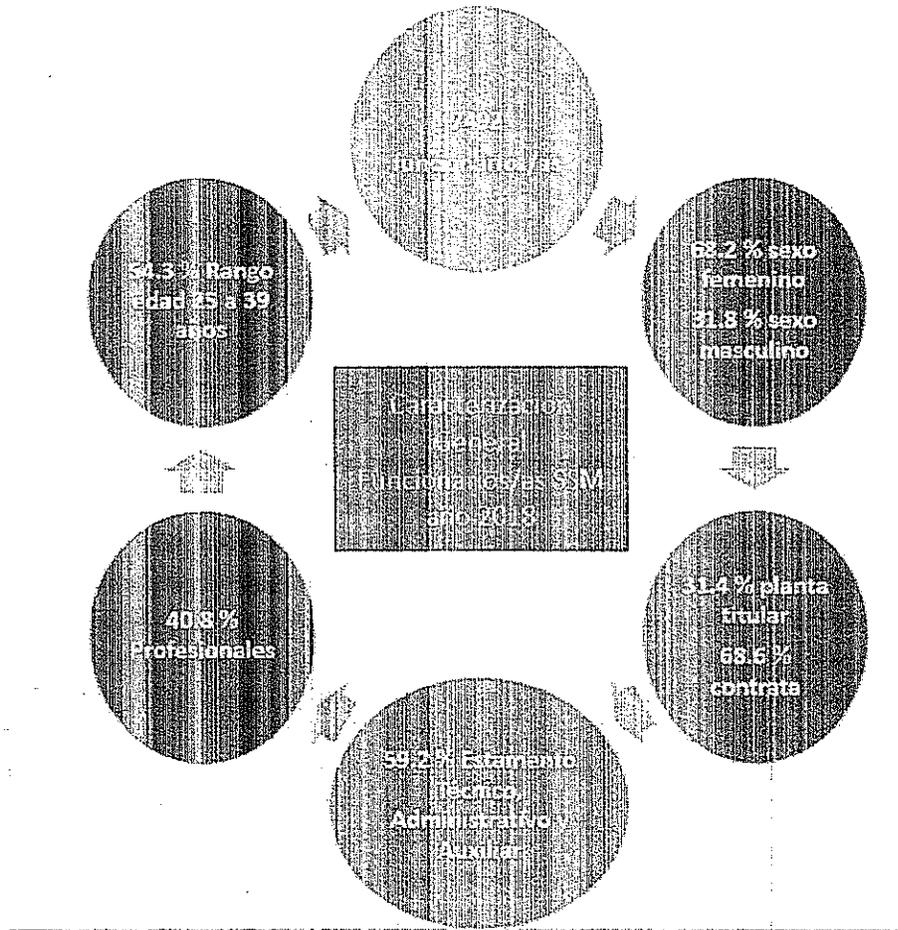
El Servicio de Salud del Maule, está conformado por 13 Establecimientos Hospitalarios y la Dirección de Servicio, presentes en toda la Región, actualmente el SSM, cuenta con un total de 8156 (Fuente SIRH, 12/2017) trabajadores, de ellos, 5563 son funcionarias del sexo femenino y 2593 son funcionarios del sexo masculino.

La Dirección de Servicio cuenta con Áreas de Gestión Asistencial, Física y Financiera, además de Gestión de Personas, que se mantiene ocupada del desarrollo de estas líneas de trabajo, que permiten el bienestar del personal. La integración de la mirada de Calidad de Vida Laboral, ha relevado la importancia de contar con ambientes saludables desde una mirada biopsicosocial, ocupándonos de que cada funcionario pueda desarrollar su trabajo en condiciones adecuadas para brindar una atención de salud, de calidad y oportuna.

En materia de violencia de pareja no existen estadísticas que permitan revelar la situación real de las funcionarias y los funcionarios. En cuanto al ausentismo, el total de días perdidos en el SSM el 2017 fueron 161.589 días, de ellos el 77,5% son de trabajadoras del sexo femenino, y el 22,5% corresponde a días perdidos del género masculino, con esta información se podría deducir que más de algún diagnóstico de salud podría ser relacionado como consecuencia de una experiencia de violencia de pareja. Como información cualitativa, se cuenta con información de atención y acompañamiento a funcionarios que han sufrido experiencias de violencia con sus parejas y en su mayoría han sido mujeres.



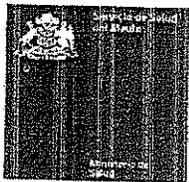
## Caracterización general de los funcionarios del servicio de salud del Maule 2018



Las Orientaciones Técnicas para la elaboración de Pautas Locales para el Abordaje Integral de Trabajadoras del Sector Salud Víctimas de Violencia de Pareja, solicitan abordar la Violencia Intrafamiliar en trabajadores del sector salud, donde cada SS deberá garantizar el cumplimiento de la normativa vigente, promover condiciones laborales, de modo que los funcionarios y funcionarias se desempeñen en condiciones de dignidad, ambientes laborales basados en el respeto y buen trato, que favorezcan el apoyo al funcionario con alguna dificultad en este ámbito, es importante señalar que este protocolo de Abordaje en Prevención de VP, será ejecutado en igualdad de género.

### V.- PROPÓSITO

En atención al contexto nacional y la visualización de los casos de agresión de pareja y la gravedad alcanzada, se ha hecho necesaria la elaboración del presente protocolo de abordaje de violencia de pareja sufrida por trabajadores de Servicio de Salud Maule, estableciendo medidas de promoción, prevención, detección oportuna, tratamiento integral y orientación ante situaciones de violencia.



## VI. OBJETIVOS

1. Detectar oportunamente los casos de violencia de pareja que afectan a los trabajadores del Servicio de Salud Maule.
2. Desarrollar mecanismos de acompañamiento y seguimiento a los trabajadores afectados.
3. Asegurar la acogida y derivación a atención integral de salud a los trabajadores afectados por la violencia, de acuerdo a sus necesidades, priorizando su seguridad.
4. Fortalecer el apoyo organizacional, a través de medidas administrativas para conciliar su recuperación y el desempeño laboral.

## VII. POBLACIÓN OBJETIVO:

El presente protocolo ha sido elaborado para los trabajadores del Servicio de Salud Maule, sin distinción de su calidad jurídica.

## VIII. AMBITOS DE ABORDAJE

### 1-. Promocional y Preventivo:

Las acciones estarán dirigidas a propiciar el desarrollo personal, buen trato y las relaciones igualitarias entre mujeres y hombres, para impedir que las situaciones de violencia aparezcan, se mantengan o se profundicen.

Estas acciones serán solicitadas en el cumplimiento del Plan Anual de Conciliación Trabajo y Familia a cada uno de los establecimientos de la red. Serán ejecutadas como mínimo dos acciones de prevención anualmente, a rendir en los verificadores del mes de junio y septiembre el año calendario.

Las actividades de educación en la prevención de conductas de riesgo deben ir orientadas a:

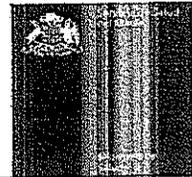
- a) Talleres de Educación en la Prevención (con profesionales internos o del intersector) que promuevan los conocimientos y competencias en el tema de violencia de género y las consecuencias que esta conlleva para la salud.
- b) Elaboración de material educativo de Prevención.

### 2. Resguardo de la seguridad de los/las trabajadores:

Este protocolo contribuirá a la protección, Contención y Apoyo con medidas administrativas al trabajador que sufre violencia de pareja.

Según situación individual del trabajador(a)

Funcionario/a en condición de riesgo de VP	Medidas administrativas del establecimiento. (Según cada caso)	
		Apoyo directo de la jefatura en el proceso.
		Figura de un Orientador de atención y contención en VVP con Resolución a cargo
		Correo electrónico y/o de número de contacto del Orientador de VVP
		Intervención y Consejería de acompañamiento y/o derivación a un



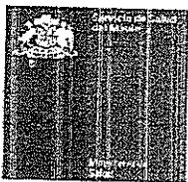
		centro que atienda la temática.	
		Derivación y acompañamiento a instituciones estatales que intervienen en la temática.	
		Flexibilidad horaria de acuerdo a realidad local, cumpliendo con su jornada laboral, y en acuerdo con el empleador.	
		Cambio de jornada de trabajo.	
		Cambio temporal de las funciones de trabajo.	
		Cambio de puesto y/o unidad y/o departamento y/o establecimiento.	
		Acompañamiento en horario laboral protegido por parte de un 3º funcionario del establecimiento en caso de traslado al servicio externo de atención por VVP.	
		En el caso que sea varón: derivación a las Instituciones en convenio: CEPA – UTAL, Clínica Universidad Santo Tomas, otras en convenio de acuerdo a la realidad local de los establecimientos de la red.	
		Activación del sistema de vigilancia del establecimiento.	
		Aplicación medidas administrativas de sanción para funcionarios que agreden física, sexual o verbalmente a funcionarias en el lugar de trabajo, ya sean pareja o ex pareja.	
		Reportar a SERNAMEG todos los casos de orientación y derivación.	
		<b>Medidas de apoyo del intersector</b>	Participación de mesas locales que profundicen la temática y trabajen orientaciones a nivel nacional.
			Coordinación con los establecimientos que atienden a víctimas de VIF (Se adjunta catastro regional)
			Reuniones de coordinación y seguimiento de los casos de funcionarios derivados por VIF, con jefaturas del establecimiento.
Coordinación con el Plan cuadrante del establecimiento			

**Según condición de riesgo en el trabajo.**

<b>Funcionario/a en condición de riesgo de VP</b>	<b>Medidas administrativas del establecimiento</b>	Adaptación de la organización del trabajo a las personas.
		Potenciar el trabajo en equipo y el apoyo a los compañeros de trabajo.
		Retorno paulatino al trabajo, al término de la licencia médica.

**3. Oferta Programática para la atención de VVP a nivel regional.**

- Centros y Casas de atención a VVP (Se adjunta documento con teléfonos, e-mail y direcciones a nivel regional.
- Centro de Atención Psicológica aplicada CEPA – Universidad de Talca.
- Centro de Atención Psicológica aplicada Universidad Santo Tomas.
- Otras a nivel local de cada establecimiento.



## **IX.- IMPLEMENTACIÓN.**

Este Protocolo, será difundido en los 13 establecimientos hospitalarios de la Red y la Dirección de Servicio, será publicado en sus páginas Web y correos institucionales para el debido conocimiento de todas y todos los funcionarios. Los gremios, por su parte, realizarán la difusión a través de los canales usuales de comunicación con sus asociados/as, se impulsará su difusión principalmente a través de afiches, que grafica procedimiento para acceder al apoyo que puede brindar la organización.

## **X.- RESPONSABLES**

Será de responsabilidad de la autoridad máxima de cada establecimiento, en conjunto con la Subdirección de Gestión de Personas, acompañadas de los Referentes de Calidad de Vida Laboral y Conciliación Trabajo y Familia, realizar las gestiones tendientes a la erradicación de la violencia contra las personas trabajadoras de la salud, velar por el debido cumplimiento y aplicación de estas orientaciones técnicas y el Protocolo diseñado a nivel de cada SS.

El o la Referente Local designado por la Dirección de cada Establecimiento, entregará la primera declaración y orientación a él o la víctima, elaborando ficha de atención, considerando una primera acogida, e informando las medidas internas y del intersector de acompañamiento al funcionario. Si se acepta el acompañamiento, se firma documento y se informa a su jefatura Directa de la situación que está viviendo el o la funcionaria bajo su dependencia, con el fin de solicitar la activación de las medidas administrativas de apoyo, garantizando la confidencialidad y el apoyo a la situación personal. Si el o la funcionaria que está viviendo un proceso de VP, rechaza el acompañamiento, igualmente firma documento que se entregó toda la información con institución, con el fin de prevenir medidas administrativas de falta, si es que pasara algo más grave con el funcionario/a.

## **XI.- RESPONSABILIDAD Y ROL DEL REFERENTE LOCAL:**

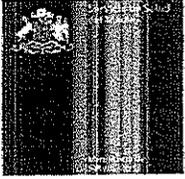
**Orientador en prevención de VP.**

El o la Referente Local, tendrá la responsabilidad de:

1. Promocionar el Protocolo de Abordaje en PVP a todos los funcionarios y funcionarias de su establecimiento, de acuerdo a las Orientaciones Técnicas Ministeriales y el Protocolo de Abordaje Integral de Trabajadores del Sector Salud, Víctimas de Violencia de Pareja en la institución.
2. Coordinará la activación del protocolo para los casos de funcionarios que sufren VP, de acuerdo a las OO.TT Ministeriales y el Protocolo de Abordaje Integral de Trabajadores del Sector Salud, Víctimas de Violencia de Pareja, que permitan la gestión de medidas administrativas, para la atención oportuna, con calidez y discreción.

Características del o la Referente Local en Prevención de Violencia de Pareja:

- a) Mostrar compromiso y motivación hacia las acciones educativas de prevención de la violencia.

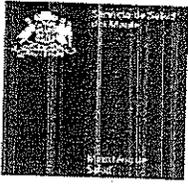


- b) Contar con sensibilización y capacitación en el abordaje integral de la violencia intrafamiliar y sexual.
- c) Contar con dominio básico de la legislación vigente relacionada con la violencia intrafamiliar.
- d) Poseer un sentido de respeto y actitud de no discriminación ni prejuicios hacia las personas independientemente de su sexo, etnia, religión, opción política o sexual y con capacidades diferentes
- e) Brindar atención con calidad y calidez del servicio;

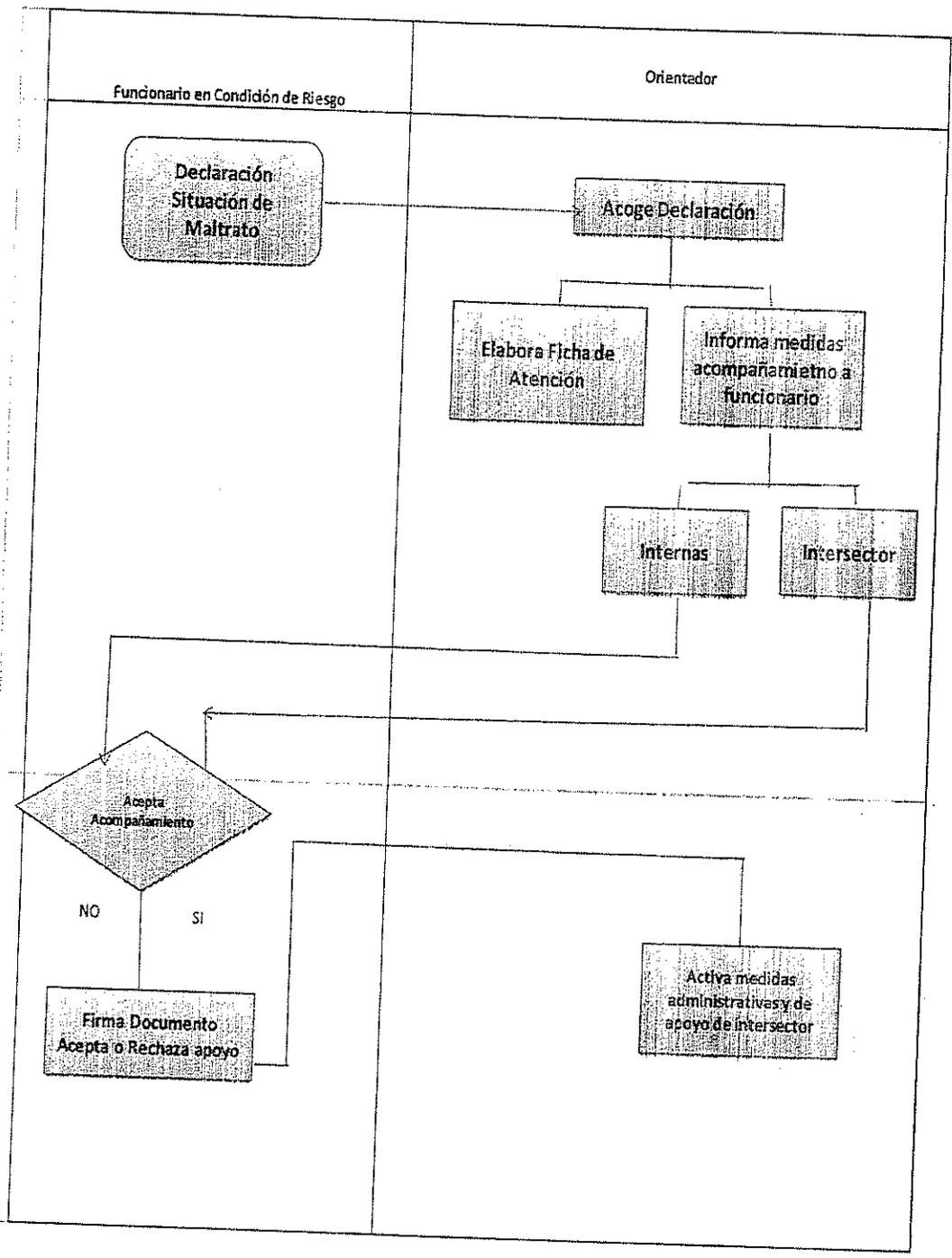
#### **XI-. COMITÉ PARA LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES TRABAJADORAS DE SALUD.**

Para efectos del desarrollo, implementación y evaluación de las pautas, se instauro el Comité de Carácter Regional del Servicio de Salud Maule para la erradicación de la violencia contra las personas trabajadoras de la salud, formalizado por Resolución Exenta N° 3668 del 18 de junio de 2018. El cual está compuesto por:

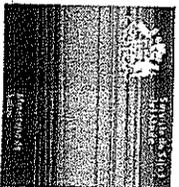
1. Subdirectora de Gestión de las Personas.
2. Jefe Depto. Administración de las Personas.
3. Asesor Jurídico Subdirección de Gestión de las Personas
4. Jefa Depto. Calidad de Vida Laboral.
5. Representante Unidad de Desarrollo Organizacional.
6. Representante Unidad de Salud Funcionaria.
7. Representante de Salud Común del SSM.
8. Jefa de Servicio de Bienestar.
9. Asistente Social del Personal.
10. Gestora VVS del SSM
11. Encargado/a Relaciones Laborales.
12. Encargada de Vinculación Funcionaria y Conciliación Trabajo y Familia.
13. Representante Regional de Asociación de Funcionarios FENATS y FENPRUS



## XII. FLUJOGRAMA

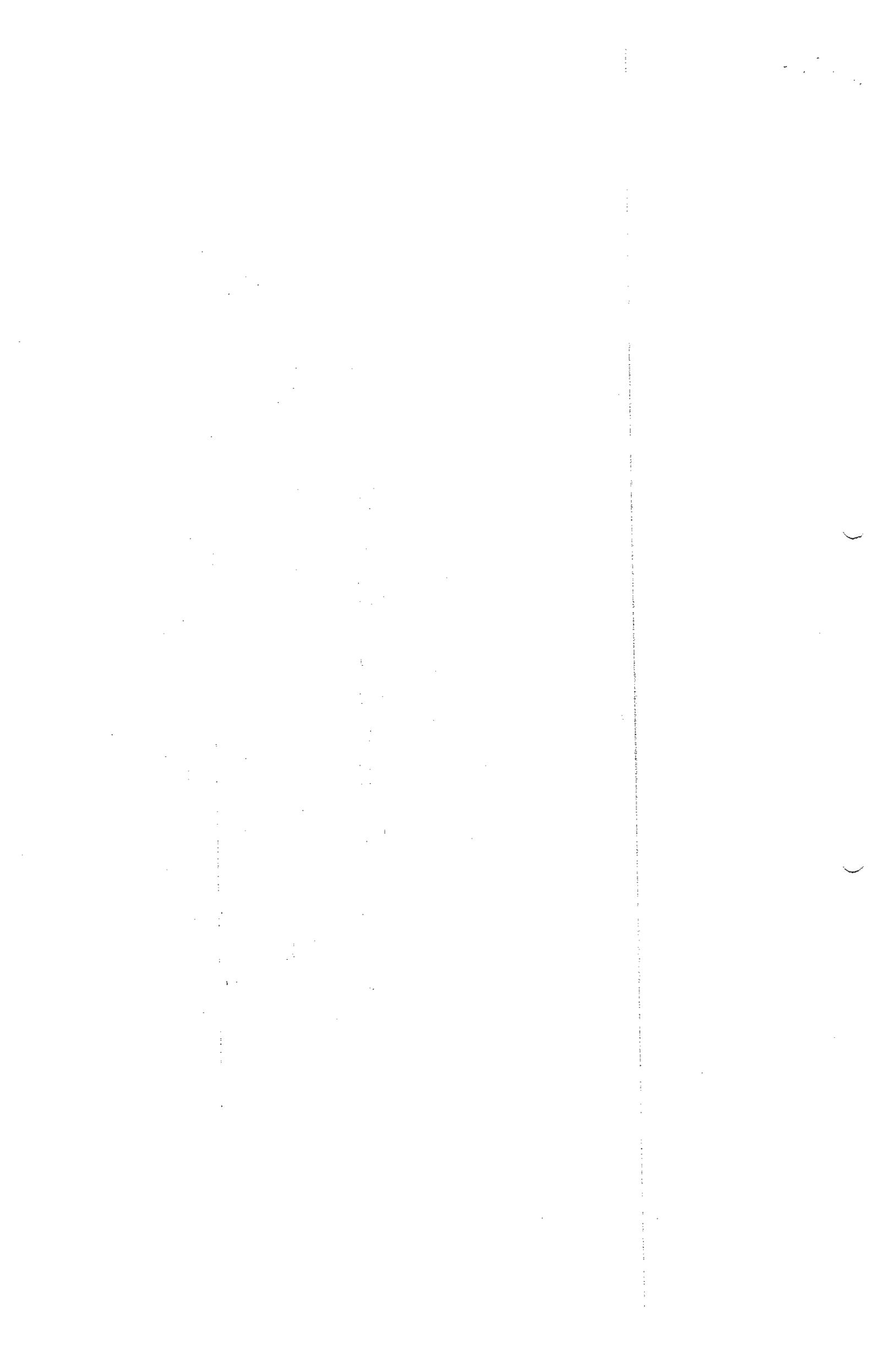


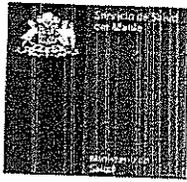




**XIII. OFERTA DE ATENCION PARA VVP. MUJERES EN LA REGION DEL MAULE**

UBICACION	NOMBRE CENTRO	COBERTURA TERRITORIAL	COORDINADORAS	DIRECCION	FONOS	MAIL
1.- Talca	Centro de la Mujer Talca	Talca, Maule, San Rafael, San Clemente	Gracia Hernández Aguayo	Ampliación Villa Rio Claro, pasaje Los Palcos #807	(74) 2 97 1058 / 2971059	centrodelaamujertalca@gmail.com
2.- Cauquenes	Centro de la Mujer de Cauquenes	Cauquenes, Chanco, Peltuche	Marcela Rosales Escobara	Antonio Varas #930 Cauquenes.	+56978025159	centrodelaamujercauquenes@gmail.com
3.- Curicó	Centro de la Mujer Curicó	Curicó, Pailón, Romeral	Carmen Gloria Farías	Doctor Osorio 500 Esquina Paha	(75) 2227982 / 56975780731	centrocurico@gmail.com
4.- San Javier	Centro de la Mujer San Javier	San Javier, Villa Alegre, Linares	Tanara Zúñiga	Calle Esmeralda 3987, San Javier	(73) 2324063	centrodelaamujersanjavier@gmail.com
5.- Constitución	Centro de la Mujer Constitución	Constitución, Empedrado	Loreto Sorillo	Puerto #607 Esquina Zanardi	(74) 2 673515 / 967038905	centroconstitucion@gmail.com
6.- Parral	Centro de la Mujer Parral	Parral, Retiro	Katherine Vargas Toro	Dieciocho N°500, Parral	(73) 2637764	centronujersomumparral@gmail.com
7.- Molina	Centro de la Mujer Molina	Molina, Río Claro, Segrada Familia	Dulcinea González	Avenida Luis Cruz Martínez # 2066, Molina	+56992284521	centrodelaamujermolina@gmail.com
8.- Talca	Programa de Hombres por una Vida sin Violencia.	Regional	Marta Cristina Chamorro	Villa Eden calle Santa Rosa 488 Talca	(71) 2971028 / 2971029	centrohombresmaule@gmail.com
9.- TALCA	Casa de Acogida Talca	Regional y Nacional	Nicol Ulioa (S)	Reservado Por Seguridad	(71) 2242456 / 56969093386	casaacogidatara@gmail.com
10.- Linares	Casa de Acogida Linares	Regional y Nacional	Pilar Hernández	Reservado Por Seguridad	73 2730745	casacogidalinares@gmail.com
11.- Curicó	Casa de Acogida Curicó	Regional y Nacional	Marta Inés Espinoza	Reservado Por Seguridad	+56944440045 / 5963385565	casadeacogidacurico.cl
12.- Curupio	Centro de la Mujer Curupio (Mujeres VIV)	Leantén	Hector Peredo	Calle José Miguel Carrera N°35 Esquina Cambio Hernández, segundo piso, Edificio EX CAD	75 2552354	centrodelaamujercurupio@gmail.com





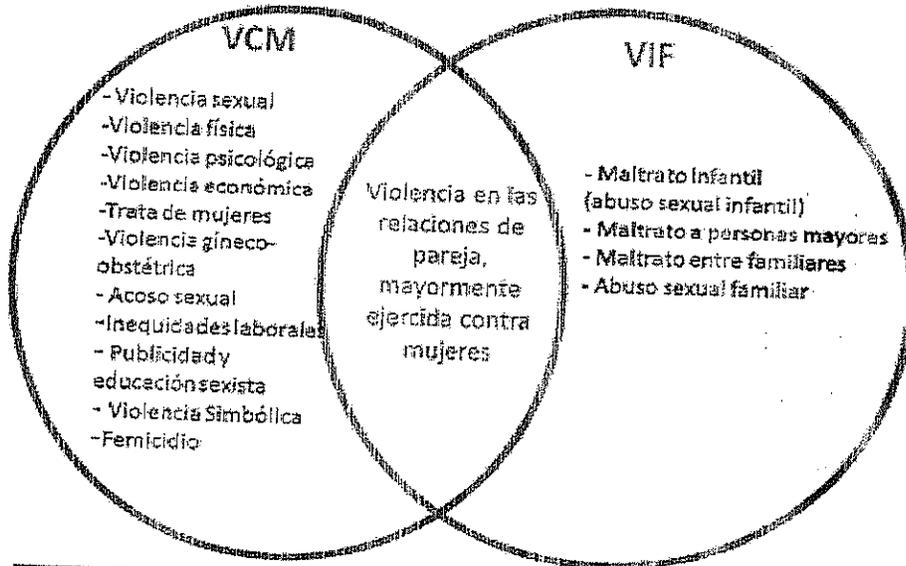
## XIV-. ORIENTACIONES DE ABORDAJE

### 1-. Mecanismos de abordaje

El siguiente esquema grafica que se entiende por violencia contra las mujeres (VCM) y su diferencia con la violencia intrafamiliar (VIF), así como el punto común entre ambas en el cual convergen contexto y manifestaciones de la violencia contra las mujeres.

Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género

El siguiente esquema grafica que se entiende por violencia contra las mujeres (VCM) y su diferencia con la violencia intrafamiliar (VIF), así como el punto común entre ambas en el cual convergen contexto y manifestaciones de la violencia contra las mujeres.

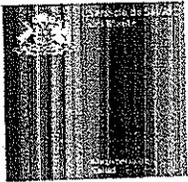


Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género

(Seco-maltrato del proyecto OPS, Diciembre 2001)

La mayoría de víctimas de violencia de género no manifiestan abiertamente la situación en la que se encuentran. Además, la sintomatología derivada de un maltrato suele ser inespecífica o poco evidente. Las lesiones traumáticas, que son las más evidentes, son las más infrecuentes.

La violencia está basada en el aprendizaje de modelos de relación abusivas de poder, en inequidad y discriminación construidos socialmente en la familia, la escuela, la comunidad y bajo la influencia de los medios de comunicación; por lo tanto, es posible desaprender dichos modelos y sustituirlos por formas saludables de relación humana basadas en el respeto, el amor, la equidad, la solidaridad, etc.



## FICHA DE ATENCION

### A) Establecimiento de atención:

Fecha	:			
Establecimiento	:			
Profesional que deriva/ rol institucional	:			
Fono institución	:		Celular institucional	
Mail institución	:			

### B) Identificación del Usuario:

Nombre completo	:			
Rut	:			
Sexo	:			
Fecha Nacimiento	:		Edad	
Estado Civil	:			
Dirección	:			
Fono contacto	:		Celular:	
Escolaridad	:		Estamento :	
Disponibilidad horaria	:			

Motivo de consulta:

Motivo de derivación:

### C) Evaluación/Diagnóstico del Usuario: (Importante: en lo posible centrarse en las características que presenta el usuario en el último mes)

<b>Área psicológica</b>	Indicar: a. Si cuenta con diagnóstico previo; b. Tratamientos anteriores, nivel de logro obtenido y motivo de egreso; c. Sintomatología principal; d. Impresiones clínicas.
<b>Antecedentes familiares</b>	Indicar: a. Genograma; b. Antecedentes mórbidos familiares.
<b>Antecedentes Médicos</b>	Indicar: a. Si cuenta con diagnóstico psiquiátrico; b. Tratamientos anteriores, nivel de logro obtenido y motivo de egreso; c. Si actualmente se encuentra en tratamiento farmacológico (indicar esquema farmacológico).



Expectativas o sugerencias de tratamiento (indicar brevemente las expectativas).

[Empty box for expectations or suggestions]

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

[Empty box for attached documents]

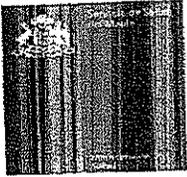
XXXXXXXXXXXXXXXXXX  
XXXXXXXXXXXXXXXXXX  
XXXXXXXXXXXXXXXXXX  
Fecha: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

IMPORTANTE: Si el usuario tuvo un proceso de tratamiento anterior, se sugiere informar y en lo posible adjuntar informe del proceso de tratamiento.

FIRMA DOCUMENTO

ORIENTACION PROTOCOLO DE PRVENCION DE VIOLENCIA DE PAREJA

Fecha	:	
Establecimiento	:	
Orientador VP	:	
Fono institución	:	
Mail institución	:	



**Identificación funcionario:**

Nombre completo	:			
Firma	:	Accepta Orientación		Rechaza Orientación
Rut	:			
Unidad de trabajo	:			
Fono contacto	:			

**ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.**



**★ NOLASCO PÉREZ PÉREZ  
DIRECTOR (S)  
SERVICIO DE SALUD MAULE**

*[Handwritten signature]*  
BSE/AC/AS/AR/CMV  
DISTRIBUCIÓN

- \* Subdirección Gestión de las Personas.
- \* Subdirección de Gestión Asistencial.
- \* Depto. Gestión de las Personas.
- \* Depto. Calidad de Vida Laboral.
- \* Unidad de Vinculación Funcionaria
- \* Oficina de Partes