



SERVICIO DE SALUD VIÑA - QUILLOTA
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS

RESOLUCIÓN EXENTA (E) N°

MATERIA: APRUEBA ORIENTACIONES PARA LA CONFORMACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS MESAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LOS ESTABLECIMIENTOS DEL SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR QUILLOTA.

VIÑA DEL MAR,

VISTOS: Normas legales y reglamentarias, DFL N° 29, de 2004, lo dispuesto en la ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Decreto con Fuerza de Ley N° 1/2006, que fija texto refundido, Coordinado y Sistematizado del Decreto de Ley N° 2763/79 y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469; la Resolución N° 1.600/2008 de la Contraloría General de la República; Decreto Supremo N° 140/2005 del Ministerio de Salud, que establece el Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud, y en uso de las Facultades que me confiere el Decreto Supremo N° 140 de 2005 y el Decreto Afecto N° 52/2022, que me designa Directora del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

CONSIDERANDO:

1. El instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado (IP/2015), reafirma la voluntad del Estado- en su rol de empleador- de impulsar políticas y medidas contra la discriminación laboral, que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en el sector público.
2. Que, el Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas contiene tres ejes principales en la gestión de personas, siendo uno de ellos el eje de Ambientes Laborales, desde el cual se establece que “las instituciones públicas deberán desarrollar acciones para generar ambientes laborales que, basados en el respeto y buen

trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas que en ellos trabajan”.

3. Que, en dicho Instructivo se establece además que las instituciones públicas deberán desarrollar un programa de prevención del maltrato, acoso laboral y sexual, y discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo para promover ambientes laborales saludables, considerando acciones de difusión, sensibilización y formación, entre otros.
4. Lo dispuesto en las normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas a todos los Servicios Públicos, conforme la facultad establecida en el Artículo 2°, letra q) de la ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley N° 19.882.
5. La Resolución Exenta N° 6.468 del 13 de septiembre de 2018 que crea la Mesa de Género del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.
6. La Resolución Exenta N° 4066 del 13 de junio del 2022 que aprueba la actualización de la Política de Equidad de Género del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, la cual establece la necesidad de avanzar en el establecimiento de la Perspectiva de Género en el quehacer institucional y cultura organizacional por medio del desarrollo de lineamientos, estrategias, y acciones de abordaje en materias de equidad de género hacia la red asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota.
7. Que, las Orientaciones Técnicas para el Abordaje de la Violencia de Género para los establecimientos del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota (2022) conceptualiza la violencia de género como una problemática de salud pública que compete a todas y todos en su prevención, detección y abordaje.
8. Que, las Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud, de la Subsecretaría de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud (2021) brindan lineamientos de prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual hacia los Servicios de Salud, poniendo énfasis en desarrollar estrategias organizacionales para prevenir los estereotipos y roles de género a la base de estas situaciones
9. La Resolución Exenta (E) N° 563 del 24 de enero del 2023 que aprueba la actualización del Reglamento Interno y composición de la Mesa de Género del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota.

RESOLUCIÓN:

1. **APRUÉBESE:** “Orientaciones para la conformación, implementación y funcionamiento de las Mesas de Género y Diversidad en los establecimientos del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota”.
2. Las “Orientaciones para la conformación, implementación y funcionamiento de las Mesas de Género y Diversidad en los establecimientos del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota” se expresan en el documento adjunto en la presente resolución que consta de diecinueve páginas y que pasa a formar parte integrante del presente acto administrativo, cuyo original se mantendrá en la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas de la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar- Quillota.
3. **DIFÚNDASE,** la presente “Orientaciones para la conformación, implementación y funcionamiento de las Mesas de Género y Diversidad en los establecimientos del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota” en la red asistencial del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE,

**ANDREA QUIERO GELMI
DIRECTORA
SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR-QUILLOTA**

Distribución:

- Directores hospitales Red asistencial SSVQ
- Referentes CVL
- Jefaturas de Gestión de Personas
- Subdepto. Calidad de Vida Laboral SSVQ
- Referente Género SDGDP
- Integrantes Mesa de Género SSVQ



Orientaciones para la conformación, implementación y funcionamiento de las Mesas de Género & Diversidad en los establecimientos del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota

Mayo, 2023

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los principios de la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas es la “*Equidad*”, reconociendo con ello, como uno de sus pilares fundamentales, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. A su vez, uno de los objetivos principales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es promover el trabajo decente, entendido éste como un trabajo de calidad, realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. En este marco, la noción de equidad es un elemento central y hace referencia a lectura de las diversas formas de desigualdad y exclusión que afectan a los grupos humanos en la sociedad, basadas tanto en el género como en el origen y las condiciones socioeconómicas, raza, etnia, nacionalidad, opciones políticas y religiosas, entre otras (DIGEDEP, 2021).

De acuerdo a lo anterior, y por medio de las Políticas específicas de Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral, Reconocimiento Institucional y Equidad de Género en el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, nuestra institución reconoce la importancia de desarrollar una mirada integral, no discriminatoria y con perspectiva de género del trato a los trabajadores y las trabajadoras, como condición para ejercer el respeto de los derechos humanos en el ámbito de las relaciones laborales, tanto desde los niveles directivos y de jefaturas, como también entre los equipos de trabajo.

En este marco, la Política de Equidad de Género del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota busca implementar acciones para la incorporación de una perspectiva de género en el quehacer institucional, a fin de reconocer las desigualdades de género y que las y los trabajadores gocen de un acceso igualitario de oportunidades y se desarrollen en condiciones laborales no discriminatorias. Lo anterior adquiere especial relevancia, al considerar que el 70% del personal de la institución está compuesto por trabajadoras (SIRH, 2023), por tanto, resulta fundamental generar políticas y acciones que incorporen el enfoque de género, y con ello, disminuyan brechas de género implícitas y/o explícitas operando en la organización, tales como la violencia de género, la doble presencia, los estereotipos y roles de género, entre otras.

En este contexto, el Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota ha generado diversos procesos que tienen por objetivo abordar desigualdades de género en la organización; por un lado, el acompañamiento a trabajadoras víctimas de violencia de género por parte de pareja o ex pareja, reconociendo la violencia de género como una problemática de salud pública que compete a la institución, a su vez, la revisión continua de los procesos en materia de promoción del buen trato laboral desde un enfoque de género, así como la prevención, denuncia e investigación de situaciones de maltrato laboral, acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo, con la finalidad de responder a las necesidades y desafíos constantes de las personas que componen la Institución.

Lo anterior se enmarca en el afán de generar ambientes laborales saludables, en donde el respeto y el buen trato permitan lograr mejores grados de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social por parte de los/as funcionarios/as en su labor y en su entorno de trabajo. Por tanto, la mirada de perspectiva de género y diversidad adquiere especial relevancia para este propósito, considerando que devela aquellas dinámicas, acciones y/o formas de trato que perpetúan desigualdades y/o

formas de discriminación de género en el trabajo, y a su vez, realza el valor de la diferencia y el aporte que cada uno/a realiza a la institución como condición fundamental para una sana convivencia.

El Ministerio de Salud, por medio de las Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud (2021) realza la construcción cultural de los estereotipos y roles de género y su impacto en las organizaciones, manifestando que los Servicios de Salud deben abordar aquellos estereotipos, roles y prejuicios de género presentes en los ambientes laborales, con el fin de fortalecer acciones de prevención de las distintas formas de violencia y/o discriminación por género que constituyen violencia laboral.

Siguiendo lo anterior, al considerar que el género corresponde a los atributos y oportunidades asociadas a lo femenino y lo masculino en la sociedad, las cuales son construidas socialmente y aprendidas a través de la socialización, se vuelve especialmente importante sensibilizar en la temática desde un enfoque educativo a la comunidad funcionaria, con el fin de contribuir a la promoción de un cambio en la cultura de la organización que incorpora la óptica de la equidad de género e inclusión de la diversidad, permitiendo a hombres, mujeres y diversidades sexuales y de género, desenvolverse en condiciones igualitarias y por medio de relaciones laborales saludables en la institución.

En este marco, desde la Mesa de Género del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, instancia institucional compuesta por dirigencias gremiales y referentes técnicas en la materia, surge la presente orientación para la conformación, implementación y funcionamiento de las "*Mesas de Género & Diversidad*" con el fin de guiar la creación de éstas en los once Hospitales y la Dirección de la Red del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, en tanto espacios de participación y discusión locales que contribuyan a la incorporación de la perspectiva de género y diversidad, impactando en los ambientes laborales de nuestra institución.

II. ASPECTOS GENERALES

2.1. NORMATIVA VIGENTE

La promoción de la perspectiva de género en el ámbito de Gestión y Desarrollo de las Personas incorpora la normativa vigente y es el fundamento para la instalación de ambientes de trabajo decentes y de irrestricto respeto, considerando los siguientes cuerpos legales:

- Las normativas internacionales suscritas por el Estado chileno tales como la Convención sobre la Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Para" (1994) que enfatizan la violencia contra la mujer como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres, y los Principios de Yogyakarta (2006), que guían las obligaciones de los Estados respecto a la protección, respeto y promoción de los derechos humanos de las personas LGBTI.
- Constitución Política de la República de Chile, ley fundamental del ordenamiento jurídico, que se encarga de organizar al Estado y su forma de gobierno. Fija las atribuciones y los límites del ejercicio de los tres poderes públicos, estableciendo los deberes y garantías a cada persona.
- Ley Nº 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en su artículo 14, establece que "Las normas estatutarias del personal de la Administración del Estado deberán proteger la dignidad de la función pública y guardar conformidad con su carácter técnico, profesional y jerarquizado".
- Ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo, cuerpo legal que establece las normativas que rigen en el ejercicio de la función pública.
- El Convenio 190 de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) ratificado por el Estado de Chile el 8 de marzo del 2023, el cual reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, y para ello, enfatiza la responsabilidad de prevenir estos comportamientos y prácticas.
- Ley Nº 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada, modificando el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y el Código de Trabajo.
- Ley Nº 20.607, que tipifica el acoso laboral y modifica el Estatuto Administrativo, el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales y también el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.

- Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación, que mediante su artículo 15° incorpora modificaciones en los artículos 84 letra l) y 125 letra b) del Estatuto Administrativo.
- El Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado (IP /2015), reafirma la voluntad del Estado - en su rol de empleador- de impulsar políticas y medidas contra la discriminación laboral, que tiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo en el sector público.
- Las Orientaciones Técnicas para la elaboración de pautas locales para el abordaje integral de trabajadoras del sector salud víctimas de violencia de pareja, del Departamento de Derechos Humanos y Género del Ministerio de Salud (2021).
- Las Orientaciones para el abordaje de los estereotipos y prejuicios de género que están a la base de la violencia laboral en el sector salud, de la Subsecretaría de Redes Asistenciales del Ministerio de Salud (2021) las cuales entregan directrices organizaciones a los Servicios de Salud para la incorporación de la perspectiva de género en Gestión & Desarrollo de las Personas.
- La Política de Equidad de Género del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota (2022) en el área de Gestión y Desarrollo de las Personas, la cual a través de diez directrices busca “incorporar la Perspectiva de Género en el quehacer institucional, reconociendo las desigualdades y las consecuencias de las mismas en los/as trabajadores, para que efectivamente gocen de acceso igualitario a oportunidades, y se desarrollen condiciones laborales no discriminatorias”.

2.2. SOBRE SU APLICACIÓN, DIFUSIÓN Y CUMPLIMIENTO

- La presente Orientación Técnica para la conformación, implementación y funcionamiento de las Mesas de Género & Diversidad locales aplica para todos los establecimientos del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, y la comunidad funcionaria bajo su administración en calidad de titular, contratadas y también incluidas las personas que prestan servicio vía convenio honorarios y que pueden cumplir el rol de referentes en las diferentes materias tratadas por la Mesa.
- Este proceso se iniciará a partir de la fecha de difusión de la presente resolución de conformación, desde la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota.
- Las presentes orientaciones técnicas serán difundidas en todos los Establecimientos de la red SSVQ, para el debido conocimiento de todas las personas que integrarán e interactuarán con las Mesas de Género & Diversidad.

- Será responsabilidad del Director o Directora de cada Establecimiento, velar por el debido cumplimiento, implementación y funcionamiento de la Mesa de Género & Diversidad en su respectivo establecimiento.

III. CONCEPTUALIZACIÓN: PERSPECTIVA DE GÉNERO

Para efecto de este documento, el Servicio de Salud Viña del Mar Quillota, entenderá la Perspectiva de Género como una herramienta para analizar las diferencias entre las condiciones, necesidades y oportunidades según el género, buscando generar mecanismos equitativos de trato en torno a los derechos, beneficios y obligaciones de las y los funcionarios/as, y visibilizando las asimetrías de poder, estereotipos y prejuicios de género que se generan en los ambientes laborales.

Para ello, se han definido cinco ejes en materias de la incorporación de la Perspectiva de Género & Diversidad en los ambientes laborales que deben estar presentes en los equipos de la red asistencial:

1. **Equidad de género:** refiere a brindar a mujeres y hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar de lado las particularidades de cada uno/a de ellos/as. Lo anterior, implica dar cuenta en la práctica de barreras que afecten particularmente a las mujeres en su acceso a bienes y derechos, en tanto género que históricamente se ha visto limitado en su participación íntegra.
2. **Diversidad:** Son las características que hacen únicas a las personas y que las diferencian del resto, así como aquellas que son similares y compartidas. La institución debe respetar la diversidad de orígenes y contextos de los/as funcionarios/as, buscando eliminar barreras de acceso, considerando aquellas personas que se encuentran en una situación de mayor exclusión o discriminación. Desde una perspectiva de género, se considera fundamental prevenir situaciones que atenten contra la libre expresión de las diversas orientaciones sexuales y/o identidades de género en la comunidad funcionaria.
3. **Derechos humanos:** Enfoque que permite reconocer que cada ser humano debe gozar de sus derechos y calidad de vida sin distinción, por tanto, implica advertir las diferentes formas de discriminación y de desequilibrios de poder, tales como la violencia de género, a fin de asegurar un irrestricto respeto a la dignidad de todas y todos. Los derechos humanos están garantizados legalmente por el Estado, lo cual protege a las personas y grupos contra acciones que interfieren con sus libertades fundamentales.
4. **No discriminación:** La discriminación arbitraria es la conducta de dar trato desigual de forma perjudicial y ofensiva a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, género, de edad, de condición física o mental, etc., sin que concurra ninguna justificación. A fin de generar inclusión de la diversidad en la comunidad funcionaria, será fundamental incorporar un principio de no discriminación en el quehacer funcionario.

5. **Ambientes saludables de trabajo:** se entiende como la generación de espacios de trabajo que, basados en el respeto y buen trato, favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejora de desempeño de las personas que en ellos trabajan. Desde una perspectiva de género, será fundamental la concientización y sensibilización en torno al género a fin de advertir situaciones implícitas y/o explícitas de violencia y/o discriminación por género, y con ello, contribuir al bienestar físico, psicológico y social de las y los funcionarios.

IV. MESAS DE GÉNERO & DIVERSIDAD DEL SERVICIO DE SALUD VIÑA DEL MAR-QUILLOTA

4.1. OBJETIVOS Y ROL DE LA MESA

La Mesa de Género & Diversidad será una instancia participativa, en las cuales se articularán y definirán actividades locales en el marco de la Política de Equidad de Género del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, a fin de propender a cambios en la cultura organizacional desde un enfoque de género y diversidad.

A fin de lograr lo anterior, la Mesa de Género & Diversidad local deberá velar por el trabajo y cumplimiento de los siguientes objetivos:

- a) Difundir y socializar hacia la comunidad funcionaria los protocolos e instrumentos en el ámbito de equidad de género y Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota.
- b) Cautelar el adecuado cumplimiento local de los protocolos e instrumentos en el ámbito de equidad de género y Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota.
- c) Derivar a funcionarios/as a las instancias de orientación y acompañamiento institucionales ante la detección de situaciones de violencia de género y/o conductas que constituyan maltrato, acoso laboral, acoso sexual, y/o discriminación arbitraria.
- d) Generar actividades y/o acciones de sensibilización en torno a las efemérides relacionadas a la promoción de la equidad de género, la diversidad sexual y de género, y los derechos humanos.
- e) Promover espacios de trabajo libres de violencia de género y de discriminación por orientación sexual y/o identidad de género.
- f) Proponer estrategias para la incorporación institucional del enfoque de género a la Mesa de Género del Servicio de Salud Viña del Mar Quillota.

V. CONSTITUCIÓN DE LA MESA DE GÉNERO & DIVERSIDAD

Las mesas de Género y Diversidad se constituirán en los Hospitales de la Red y la Dirección del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota. Su trabajo se guiará por las presentes orientaciones y los lineamientos emanados desde la Mesa de Género del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, particularizados a la realidad local.

La constitución y formalización de la Mesa de Género & Diversidad es responsabilidad del **Director/a del Establecimiento**, y deberá traducirse en una resolución que contenga los nombres y cargos de quienes participen en el espacio.

La Mesa de Género & Diversidad local se reunirá en una primera sesión de constitución convocada por la **Jefatura de Gestión de Personas** del establecimiento, o en su defecto, el o la representante de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas designado/a para dicho efecto.

En la sesión de constitución, se definirá los roles de trabajo en función a los lineamientos entregados por la Mesa de Género del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota.

Los/as integrantes de las Mesas de Género & Diversidad recibirán una línea de formación base en Género y Diversidad (Jornada de Sensibilización), posterior a la resolución que dé origen a la instancia en el establecimiento, otorgada por la Referencia de Género de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota.

5.1 CALENDARIO DE CONSTITUCIÓN DE LAS MESAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

A fin de establecer hitos comunes en la constitución e implementación de las Mesas de Género y Diversidad en los establecimientos del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, se establece el siguiente calendario:



5.2. DE LOS/AS PARTICIPANTES DE LA MESA

La Mesa de Género & Diversidad local es de carácter participativa, dada la necesidad de avanzar en la generación colectiva y local de actividades en el marco de la equidad de género y la diversidad. Dado lo anterior, la participación de quienes integren la Mesa local es carácter obligatorio, para la adecuada gestión y cumplimiento de compromisos institucionales.

La Mesa de Género & Diversidad estará compuesta, para su funcionamiento, por las siguientes personas funcionarias del Establecimiento:

- a) Jefatura de Gestión de Personas del establecimiento, o en su defecto, un/a representante del área de Gestión de Personas designado/a para tales efectos.
- b) Un/a representante titular y un/a representante suplente por cada asociación gremial presente en el establecimiento.
- c) Un/a funcionario/a titular y un/a funcionario/a suplente, que no contemplen representatividad gremial en el establecimiento.

Quienes integren las Mesas de Género & Diversidad dedicarán el tiempo necesario al desempeño de sus funciones y, para ello, su superior/a jerárquico inmediato deberá otorgarles las facilidades dentro de su jornada de trabajo. Una vez constituida la Mesa, sus integrantes deberán ser respaldados/as mediante una resolución aprobatoria emanada del Director o Directora del Establecimiento, según corresponda, en la que se dejará constancia que la participación del o la representante en la Mesa de Género & Diversidad como parte de su labor funcionaria, para lo cual se podrá señalar el tiempo semanal y/o mensual que se destinará a esta labor. Esto con el fin de asegurar la asistencia de los/as integrantes a las reuniones y actividades establecidas en el respectivo Programa de Trabajo de la Mesa Local.

Se establece que, a la fecha de la difusión de la presente Orientación, aquellos establecimientos de la Red del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota que cuenten con un comité o Mesa de Género generado de manera autoconvocada, como es el caso de la Mesa de Género del H. Juana Ross de Edwards de Peñablanca, podrán mantener su orgánica fundante y participantes, debiendo en cualquier caso orientarse por los lineamientos de trabajos generados desde la Mesa de Género del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota.

A su vez, en caso de que en un establecimiento desee participar más de un representante del área de Gestión de las Personas, será menester incorporarle a la resolución de composición de la Mesa local.

5.3. FUNCIONES GENERALES DE LA MESA LOCAL

La Mesa de Género & Diversidad tendrá las siguientes funciones generales, de acuerdo a los objetivos descritos en el numeral 4.1 de las presentes orientaciones:

- a) Elaborar un calendario anual de trabajo con los respectivos temas a revisar, analizar y gestionar con el fin de contribuir a la promoción de la equidad y diversidad de género al interior de su establecimiento. Para ello, se invita a revisar como un insumo el Calendario de Efemérides descrito en el numeral 5.4 de las presentes orientaciones.
- b) Realizar al menos dos actividades al año de sensibilización y/o educación con enfoque de género, hacia la comunidad funcionaria local.
- c) Identificar y promover buenas prácticas laborales en materias de equidad y diversidad de género presentes en el establecimiento.
- d) Canalizar propuestas de mejora respecto de la aplicación de los instrumentos enmarcados en la Política de Gestión y Desarrollo de las Personas y el ámbito de equidad de género, tales como como el Protocolo de Acompañamiento a Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género, y el Procedimiento para la denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral acoso sexual, y discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota.
- e) Informar trimestralmente a la Mesa de Género del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, el estado de avance y funcionamiento de la Mesa local.
- f) Mantenerse informada, y capacitarse si es necesario, en las materias de interés y competencia para cumplir con las funciones encomendadas.

5.5 Efemérides de conmemoración en el ámbito de la equidad y diversidad de género

Como parte de las actividades de sensibilización en equidad y diversidad de género, la Mesa local deberá definir según calendario de trabajo, aquellas efemérides que conmemorará en su establecimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, la Mesa de Género del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, en virtud de la conmemoración institucional masiva de ciertas efemérides, señalará a las Mesas locales las eventuales orientaciones de trabajo específicas, las cuales no serán excluyentes con aquellas que emanen desde la Mesa local.

A continuación, se dispone de una descripción de las efemérides de conmemoración en el marco de la equidad, la diversidad, y los derechos humanos, orientadas a la sensibilización de la comunidad funcionaria local.

EFEMÉRIDE	FECHA	DESCRIPCIÓN
Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia	11 de febrero	Promueve la participación de la mujer y la niña en la ciencia y la tecnología, incluida la promoción de la igualdad de género y acceso de la mujer al pleno empleo.

Día Internacional de la Mujer	8 de marzo	Reivindica la lucha de las mujeres y su participación íntegra y equitativa en la sociedad, como también denuncia las desigualdades de género existentes.
Día Internacional de la Visibilidad Transgénero	31 de marzo	Visibiliza los derechos de las personas de la comunidad trans y llama a generar medidas contra la transfobia y la discriminación por su identidad de género.
Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia, y Bifobia	17 de mayo	Conmemora la eliminación de la homosexualidad como una enfermedad mental y la despatologización de la identidad de género, buscando denunciar las formas de violencia y discriminación hacia la comunidad LGBT+.
Día Internacional de la Acción por la Salud de las Mujeres	28 de mayo	Visibiliza las problemáticas de salud diferenciales que padecen las mujeres, a fin de garantizar la prevención, la mayor precisión en el diagnóstico, y la igualdad de derechos a ser atendidas y tratadas eficientemente.
Día Internacional del Orgullo LGBT	28 de junio	Visibiliza el sentimiento de orgullo sobre las orientaciones sexuales e identidades de género tradicionalmente invisibilizadas.
Día Internacional del Trabajo Doméstico	22 de julio	Denuncia la contribución realizada históricamente por mujeres al trabajo doméstico y no remunerado, y orienta a acciones para su reconocimiento y redistribución.
Día de la Acción Global por el Aborto Legal y Seguro	28 de septiembre	Visibiliza el acceso al aborto como una problemática de salud pública e invita a los Estados a generar medidas para su abordaje legal y seguro.
Día de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	25 de noviembre	Concientiza acerca de la violencia en sus distintas formas que históricamente se ha ejercido sobre las mujeres en todo el mundo, y reclama políticas y medidas para su erradicación.
Día de los Derechos Humanos	10 de diciembre	Celebra la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual garantiza los derechos inherentes a la condición humana sin distinción de raza, género, clase, religión, idioma, etc.
Día Nacional contra el Femicidio	19 de diciembre	Denuncia y visibiliza el femicidio como una violencia específica y extrema hacia las mujeres, como también, recuerda a las víctimas de femicidio, tanto mujeres como hijos/as (castigo femicida).

En el caso de las efemérides que guardan relación con el enfoque de género en salud, éstas podrán ser incorporadas en las Comisiones de Salud Funcionaria según su propio calendario de trabajo.

Se sugiere para la conmemoración de las efemérides descritas, la realización de actividades de formación, educación, culturales y/o de impacto a la comunidad funcionaria organizadas por la Mesa local, tales como:

- Charlas en la temática de conmemoración organizada en conjunto con relatoría interna y/o externa (organizaciones de la sociedad civil, oficina comunal de género y/o diversidad, etc).
- Entrega de trípticos informativos y educativos sobre la temática de conmemoración.
- Entrega de trípticos y/o infografías sobre el Protocolo de Acompañamiento a Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género SSVQ y/u otro instrumento institucional pertinente a la temática de conmemoración.
- Realización de intervenciones artísticas y/o culturales con agentes externos o por parte de la comunidad funcionaria, conmemorando la temática de reflexión.
- Intervención espacial con impresiones, material audiovisual (frases, colores, imágenes) relativas a la temática de reflexión y que sensibilicen a la comunidad funcionaria.
- Generación de círculos de conversación y/o espacios de diálogo abiertos respecto a la temática de conmemoración.
- Otras.

VI. ORIENTACIONES PARA EL REGLAMENTO INTERNO DE FUNCIONAMIENTO DE LA MESA DE GÉNERO & DIVERSIDAD

6.1 DEFINICIÓN

El Reglamento Interno corresponde a las directrices de conducta y participación hacia los y las integrantes de las Mesas de Género & Diversidad en los establecimientos de la Red del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota, con motivo de las funciones propias del espacio de trabajo.

6.2 Orientaciones para las y los representantes.

Los y las representantes titular o suplente de las asociaciones gremiales presentes en el establecimiento deberán ser designados/as a través de las mismas, cautelando que exista una adecuada representación de éstos/as en la Mesa local. Para ello, las asociaciones gremiales podrán designar su participación contemplando sus dirigencias gremiales, o en su defecto, a asociados/as base del establecimiento con interés en el trabajo de género, siendo una posibilidad que éstos/as sean elegidos para desempeñar el rol de representación en la Mesa de Género & Diversidad local.

La participación en las reuniones programadas de los/as representantes titulares en esta mesa tiene carácter de obligatoria, dada la importancia que tiene su facultad de desarrollar un diálogo con los/as trabajadores que permita visibilizar la perspectiva de género en las relaciones laborales. En el caso de no poder asistir el representante titular por razones justificadas, deberá reemplazarlo el/la representante suplente designado/a por la asociación de funcionarios/as.

Sin perjuicio de lo anterior, en cada reunión podrán participar titular y suplente, con el objetivo de dar continuidad al trabajo y reconociendo que el espacio también es formativo.

La inasistencia de algún miembro de la Mesa en tres oportunidades será notificada a la asociación gremial que corresponda, para la nueva designación de representante. Si la asociación no realizase un nuevo nombramiento, se entenderá como desistimiento de participar en esta instancia.

En el caso de los/as representantes titular y suplente de los/as funcionarios/as que no contemplan representatividad gremial, será menester que, una vez se difundan las presentes orientaciones, la Jefatura de Gestión de las Personas y/o representante de Gestión de las Personas del establecimiento genere una convocatoria abierta a la comunidad funcionaria para ocupar dicha vacancia. La anterior, se deberá difundir por todos los canales masivos de comunicación del establecimiento, definiéndose un mecanismo democrático de votación para designar al o la representante titular (primera mayoría) y suplente (segunda mayoría) entre los votos de quienes no pertenecen a asociaciones gremiales.

6.3 Orientaciones para el funcionamiento de la Mesa local.

6.3.1 Sobre los roles y condiciones para la participación local:

Quienes integren la Mesa de Género & Diversidad local deberán nombrar a una persona que cumpla el rol de secretario/a, quien estará a cargo de llevar un registro de las actas y la asistencia a las reuniones convocadas.

Dada la sensibilidad y trascendencia de las temáticas a trabajar desde la Mesa local, se establece como requisito de participación que la persona funcionaria se encuentre libre de sanciones administrativas a causa del Procedimiento para la denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral acoso sexual, y discriminación arbitraria en el ámbito del trabajo del Servicio de Salud Viña del Mar-Quillota.

A su vez, a fin de participar en la Mesa local será deseable poseer experiencia en el ámbito de la perspectiva de género, no obstante, ante designación de funcionarios/as lo anterior no tiene carácter de excluyente. Sin embargo, será fundamental que quienes integren la Mesa local asistan al proceso formativo base en Género & Diversidad proporcionado por la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.

6.3.2 Sobre la periodicidad de las reuniones y participación mínima

La Mesa de Género y Diversidad local se deberá reunir con una periodicidad mínima de una vez al mes, definiendo para ello un calendario previo de trabajo que contemple los objetivos y funciones de trabajo descritas en los numerales 4.1 y 5.3 de las presentes orientaciones.

La Mesa de Género & Diversidad local sesionará con la presencia del 50% del total de las asociaciones gremiales cuya representación está formalizada por resolución, y al menos un/a referente técnico/a de Gestión de Personas del establecimiento. En cada reunión debe quedar un registro de asistencia de la participación de cada uno/a de los/as integrantes de la Mesa.

De no contar con el mínimo de asistencia descrito anteriormente, se levantará la sesión y se dejará la asistencia consignada en acta, con la finalidad de que exista un registro de los y las integrantes presentes.

En cada reunión debe quedar respaldo de los acuerdos alcanzados con un acta, que deberá ser enviada por correo para revisión, cambio y/o sugerencias, la cual será sancionada en la sesión siguiente.

Los acuerdos o resoluciones tomados en la Mesa, y registrados en acta con quorum, deberán ser respetados por los/as integrantes, independientemente de su presencia en el momento de la toma de decisión.

6.3.3 Sobre las conductas y códigos de convivencia de la Mesa

Los/as integrantes de la Mesa de Género & Diversidad deben mantener una comunicación sana y respetuosa, a fin de lograr los objetivos propuestos para dicho espacio de trabajo.

Los/as integrantes de la Mesa respetarán su turno para plantear ideas y argumentos, evitando comentarios y juicios que no aportan al debate.

Lo/as integrantes de la Mesa local adoptarán una actitud proactiva, participativa, conciliadora, integradora y constructiva para la ejecución de sus labores, en miras de apuntar a cambios en la cultura organizacional desde la óptica de la equidad y diversidad de género.

En virtud de los objetivos y funciones de la Mesa descritos en el numeral 4.1 y 5.3 de las presentes orientaciones, los y las integrantes de la Mesa deberán abstenerse de revelar a terceros cualquier información que sea considerada sensible o que exponga el ámbito privado de las personas, guardando un irrestricto sentido de confidencialidad.

ANEXO

GLOSARIO DE CONCEPTOS

- **Buenas prácticas laborales con enfoque de género (BPLEG):** Son aquellas iniciativas, acciones y prácticas en el ámbito laboral que promueven la igualdad de oportunidades y trato entre hombres, mujeres y personas de identidades no binarias. Evidencian las situaciones, roles, necesidades e intereses diferenciados entre los géneros, con el propósito de eliminar las brechas y desarrollar ambientes de trabajo equitativos, dignos, e inclusivos.
- **Cisgénero:** Personas que se sienten y viven desde una identidad de género que sí se condice socialmente con el sexo biológico asignado.
- **Consentimiento:** Asentimiento explícito que cada persona entrega en una relación. Es libre, activo, y reversible, puesto que consentir una acción de una persona en un momento específico no significa que se extiende a otras, ni en todo momento. El consentimiento se vuelve especialmente importante en el marco de la prevención de la violencia sexual en sus diversas formas.
- **Corresponsabilidad familiar:** La corresponsabilidad es el reparto equitativo o responsabilidad compartida y asumida por igual entre dos o más personas. La corresponsabilidad en los hogares significa repartir las tareas domésticas y de cuidado entre las y los adultos presentes, prestando especial atención a que haya un balance de las tareas entre mujeres y hombres, a fin de evitar la sobrecarga del trabajo no remunerado en las mujeres.
- **Culpabilización de la víctima:** tendencia cultural que debe ser advertida, en la cual cuando se escucha una situación de violencia de género, se propende a estudiar el comportamiento de la víctima y argumentar que si evitara ciertos riesgos y acciones (por ejemplo, estar sola de noche, o vestirse "provocativamente"), evitaría la violencia. Este acto dirige nuestra atención hacia la responsabilidad percibida de la víctima, omitiendo cuestionar la conducta violenta del agresor y las desigualdades en el trasfondo de la violencia vivida por la víctima o sobreviviente.
- **Derechos humanos:** enfoque que permite reconocer que cada ser humano debe gozar de sus derechos y calidad de vida sin distinción, por tanto, implica advertir las diferentes formas de discriminación y de desequilibrios de poder, tales como la violencia de género, a fin de asegurar un irrestricto respecto a la dignidad de todas y todos. Los derechos humanos están garantizados legalmente por el Estado, lo cual protege a las personas y grupos contra acciones que interfieren con sus libertades fundamentales.

- **Derechos reproductivos:** reconocimiento del derecho básico de todas las mujeres de decidir sobre su salud sexual y reproductiva, su deseo o no de reproducirse libremente y sin discriminación, coerción, ni violencia, y de tener la información y los medios para acceder a ello. Discriminación por razón de género: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el género de una persona o grupo que tenga por resultado anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural y civil, laboral, o cualquier otro.
- **Discriminación múltiple:** concepto que permite comprender que discriminaciones por distintos motivos o condiciones pueden converger en una sola persona, desde un enfoque interseccional. Esto cobra mayor fuerza en las mujeres y diversidades sexuales o de género, en donde además de la discriminación por el solo hecho de pertenecer a cierto género y/u orientación sexual, pueden ser objeto de discriminaciones por su raza, origen étnico, discapacidad, clase, entre otras.
- **Diversidad:** Son las características que hacen únicas a las personas y que las diferencian del resto, así como aquellas que son similares y compartidas. La institución debe respetar la diversidad de orígenes y contextos de los/as funcionarios/as, buscando eliminar barreras de acceso, considerando aquellas personas que se encuentran en una situación de mayor exclusión o discriminación.
- **Diversidad sexual y de género:** término para referirse de manera inclusiva a la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades de género presentes en nuestra sociedad, los cuales suelen ser referidos a través del acrónimo LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer, asexuales).
- **Doble presencia:** fenómeno que ha afectado históricamente a las mujeres en el mundo del trabajo, en donde existe una presencia tanto en las labores del trabajo como en el ámbito doméstico-familiar, constituyéndose como un riesgo psicosocial que afecta el bienestar psíquico, físico y emocional de la o el funcionario que lo vive.
- **Empoderamiento:** Proceso, a través del cual, hombres, mujeres y/o diversidades que se encuentran en situación desfavorecida aumentan su poder de decisión y acceso a los conocimientos y a los recursos, incrementando su participación en sus círculos sociales, a fin de lograr un mayor control sobre su propio medio, y con el fin de modificar las relaciones de desventaja y subordinación entre ellos.
- **Equidad de género:** concepto que refiere a brindar a mujeres y hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar de lado las particularidades de cada uno/a de ellos/as que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos/as. Lo anterior, implica dar cuenta en la práctica de barreras que afecten

particularmente a las mujeres en su acceso a bienes y derechos, en tanto género que históricamente se ha visto limitado en su participación íntegra.

- **Estereotipos de género:** creencias culturales y generalizadas sobre las actividades, roles y rasgos característicos atribuidos a hombres y mujeres, generando expectativas rígidas que pueden derivar en situaciones de violencia toda vez que no se cumplen los cánones esperados de femineidad o masculinidad.
- **Expresión de género:** La forma en que se manifiestan externamente los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina, tales como la forma de hablar, vestir o comportarse, conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad.
- **Femicidio:** considera una de las manifestaciones más extremas de la violencia de género, es el asesinato de una mujer por razones de género (por machismo, o misoginia), ya sea que tenga lugar dentro de la familia, por parte de la pareja, en cualquier otra relación interpersonal; en la comunidad, por parte de cualquier persona, o que sea perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes, por acción u omisión.
- **Género:** Es la construcción social, cultural y simbólica que hace la sociedad sobre las personas según el sexo asignado al nacer, estableciendo determinados papeles, ocupaciones, expectativas, comportamientos y valores, definidos como “femenino o masculino”, tras haber nacido mujeres u hombres.
- **Identidad de género:** 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.
- **Igualdad de género:** Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo.
- **Interseccionalidad:** enfoque que facilita visibilizar cómo distintas discriminaciones, por ejemplo, por género, raza, orientación sexual, o clase, pueden converger complejamente en una sola persona.
- **Intersexual:** persona que nace con características sexuales (incluidos genitales, gónadas y patrones cromosómicos) que varían respecto del estándar fisiológico de hombres y mujeres culturalmente vigente.

- **Lenguaje inclusivo y no sexista:** manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género. Dado que el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género.
- **Masculinidad hegemónica:** mandatos de género que la cultura desarrolla hacia los varones a partir de estereotipos y roles específicos, e implica limitaciones en distintos aspectos, como por ejemplo, la expresión de su emocionalidad, el ejercicio de su parentalidad, la validación de actitudes violentas y la presión para desempeñarse únicamente como buenos proveedores en desmedro de las labores de cuidado.
- **Nombre social:** Nombre por el cual la persona se siente identificada, en base a su identidad de género, el cual puede diferir de su nombre registral y/o de nacimiento.
- **No discriminación:** Tiene por finalidad eliminar las barreras existentes por motivos de sexo, género, identidad de género u orientación sexual que distinguen, excluyen o restringen el adecuado goce y ejercicio de los derechos a los/as trabajadores/as y usuarios/as del Servicio.
- **Orientación sexual:** Capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
- **Persona No Binaria:** persona que no se identifica con el binarismo de género de hombre y mujer, es decir, no vive su género como enteramente masculino ni femenino, o se ubica en alguna categoría intermedia.
- **Perspectiva de género:** forma de acercarse a la realidad que permite considerar sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades de mujeres, personas de la diversidad sexual, y varones, evidenciando los estereotipos y discriminaciones que se esconden en la aparente “naturalidad” de mensajes y modelos, los cuales determinan una exposición desigual hacia a la violencia.
- **Revictimización:** también llamada victimización secundaria, refiere a la violencia generada cuando la persona ya dañada recibe incomprensión o incredulidad de las personas o instituciones a las que acude para pedir ayuda. En respuesta a su situación de violencia, obtiene por parte de las/os profesionales que la asisten: incomprensión, innecesarios interrogatorios y peticiones de reconstrucción de los hechos, demora en los procesos.

- **Roles de género:** Tareas, funcionarios, responsabilidades y actividades socialmente asignadas que deberían cumplir los hombres y mujeres en una sociedad determinada según su género. Por ejemplo: dictar que las mujeres deben encargarse de las labores de cuidado y los hombres el trabajo remunerado y público. Los roles de género producen sistemas sociales no equitativos.
- **Sexo:** se refiere a el conjunto de atributos físicos y biológicos particulares que definen a un hombre (macho), a una mujer (hembra) o a una persona intersexual, lo cual incluye la dimensión gonadal, hormonal y genital.
- **Sobreviviente de violencia:** mientras que el concepto de víctima se atribuye, desde el ámbito legal, a haber sido expuesta/o a un delito, el concepto de sobreviviente alude a una persona que ha sido transgredida por la violencia, y que, sin embargo, mediante la reparación del daño y un adecuado apoyo institucional, logra con el tiempo dar cuenta de los recursos personales que le permitirán reincorporarse a su vida posterior al o los hechos de violencia.
- **Trabajo reproductivo:** Refiere a las actividades no remuneradas que tienen por objetivo la reproducción de la vida. Considera las labores y responsabilidades del hogar como cocinar, ordenar, limpiar, entre otras, y las de cuidado de niños, niñas y otras personas dependientes. Se trata de tareas que son imprescindibles o necesarias para el mantenimiento y vida de las personas pero que a lo largo de la historia no han sido valorizadas económicamente, siendo en su gran mayoría no remuneradas y realizadas por mujeres. El trabajo reproductivo es también llamado trabajo no remunerado y son las tareas domésticas y de cuidado.
- **Transgénero:** Personas que se sienten y viven desde una identidad de género que no se condice socialmente con el sexo biológico asignado. Se denomina trans masculino a una persona cuyo sexo asignado al nacer es femenino y su identidad de género y percepción interna corresponde al género masculino, mientras que trans femenina refiere a una persona cuyo sexo asignado al nacer es masculino y su identidad de género y percepción interna corresponde al género femenino.
- **Violencia de género:** corresponde a todo acto de violencia ejercida hacia una persona o un colectivo por motivo de su género, históricamente, hacia mujeres, toda vez que lo femenino es ubicado culturalmente en un lugar de inferioridad y se abusa de poder. Estas violencias incluyen el abuso físico, sexual y psicológico; la privación arbitraria de la libertad y/o la privación económica, en todos los contextos de relaciones, sean de índole personal y colectiva, virtual, laboral o estatal.
- **Violencia física:** toda conducta física dirigida hacia el cuerpo de otra persona que produce dolor, daño, o riesgo de producirlo, o cualquier forma de maltrato o agresión que afecte la

integridad física del otro. Incluye empujones, golpes en el cuerpo, quemaduras, mordeduras, abusos sexuales, hasta agresiones con objetos o armas, entre otras.

- **Violencia sexual:** todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona, mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.
- **Violencia psicológica:** todo acto dirigido a causar daño emocional y disminución de la autoestima en otra persona, perjudicando su pleno desarrollo personal, o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, o aislamiento. En el caso de la violencia de género, toma especial relevancia los celos, la amenaza, humillación y la restricción de la vida social hacia la mujer por parte del agresor.
- **Violencia económica:** actos dirigidos a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de una persona, a través de la posesión de indebida, sustracción, destrucción de sus bienes, objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, limitando sus recursos económicos destinados a satisfacer las necesidades personales y las de sus hijos/as, si los hubiera.

Orientaciones Técnicas Mesas de Género y Diversidad SSVQ

Correlativo: 4027 / 31-05-2023

Documento firmado por:

Nombre	Establecimiento	Cargo
Andrea Pilar Quiero Gelmi	DIRECCIÓN SSVQ	Director Servicio Salud

Documento visado por:

Nombre	Establecimiento	Cargo
Jose Eugenio Munoz Diaz	DIRECCIÓN SSVQ	Subdirector de Gestión y Desarrollo de las Personas (S)
Pablo Felipe Saldías Reyes	DIRECCIÓN SSVQ	--
Carolina Paz Herrera González	DIRECCIÓN SSVQ	Referente de Género Calidad de Vida Laboral



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

Folio: 1H1-PL0-EA3

Código de verificación: MUI-F1Y-RHN