

ORD. N°

ANT.: Oficio N°275/34/2025, de la Comisión de Mujeres y Equidad de Género de la Cámara de Diputadas y Diputados.

MAT.: Informa lo que indica.

SANTIAGO,



**DE: MARÍA DEL PILAR SOFFIA AHUMADA
SUBSECRETARIA DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO (S)**

**A: XIMENA INOSTROZA DRAGICEVIC
ABOGADA SECRETARIA
COMISIÓN DE MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS**

Mediante el oficio citado en el Antecedente, se ha comunicado a esta Secretaría de Estado el requerimiento de la Comisión de Mujeres y Equidad de Género de la H. Cámara de Diputadas y Diputados, quien en uso de las facultades que le confiere la ley N°18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, y del Reglamento de la Cámara de Diputados, solicita informar sobre el trabajo que se realiza de manera conjunta con el sector salud para prevenir y abordar vulneraciones de derechos hacia las mujeres en espacios laborales, particularmente en lo referido a casos de acoso sexual y violencia laboral, así como en relación con la protección del derecho a la maternidad de las trabajadoras embarazadas contratadas bajo la modalidad del subtítulo 22.

Sobre el particular, corresponde informar las principales acciones realizadas con el sector salud en el marco del programa de género desarrollado por esta Subsecretaría, relacionadas con las materias consultadas, correspondientes a los años 2023 y 2024, así como los principales compromisos a ejecutar durante la presente anualidad, con indicación del año y entidad respectiva:

Superintendencia de Salud

Año 2023.

- Elaboración de la Estrategia de Género 2023-2026 que disminuya barreras e inequidades presentes tanto en los productos y servicios entregados a las personas, como en la cultura institucional, implementando acciones a favor de la eliminación de prejuicios, estereotipos y sesgos de género.
- Actualización de la Pauta de evaluación para la integración de enfoque de género en los procesos institucionales.
- Evaluación de las medidas implementadas para la prevención del Maltrato, Acoso laboral y Acoso sexual y elaboración de un plan de mejoras, para contribuir a instalar condiciones que favorezcan una cultura de respeto a la dignidad humana, libre de todo tipo de discriminación.



Año 2024.

- Implementación del Plan de prevención del maltrato, acoso laboral y sexual 2024 que tiene como objetivo promover y garantizar condiciones institucionales que favorezcan una cultura de respeto a la dignidad humana y libre de todo tipo de discriminación basada en el género a través de la implementación de acciones de prevención y seguimiento en conformidad a las políticas internas relacionadas a la temática.

Año 2025

- Actualización de la Política de Equidad y no Discriminación de género de la Superintendencia de Salud a través de proceso participativo, con el objetivo de contar con un instrumento alineado con la nueva legislación atinente a género (Ley N°21.643 y Ley N°21.675), en el cual se definirán los fundamentos, principios y lineamientos que deben orientar las acciones, medidas y estrategias que en materia de equidad de género diseñe, planifique, ejecute, monitoree y evalúe la Superintendencia de Salud.
- Elaboración y difusión de Protocolo de Prevención y Abordaje de la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.
- Realización de capacitación a funcionarios/as sobre nueva Ley N°21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género

Subsecretaría Salud Pública:

Año 2023.

- Elaboración de propuesta de intervención de reparación de ambientes laborales a causa de casos vinculados con Maltrato, Acoso Laboral o Sexual (MALS). Los contenidos y el alcance de esta propuesta se definirán durante el 2023 por un equipo conformado por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, el Departamento de Salud Ocupacional de DIPOL, Encargada de Relaciones Laborales y asesoras de Género de SSP y Gabinete Ministerial, sumando además a representantes de las SEREMI de Salud, y considerará alguno de los siguientes aspectos: i. Desarrollo de procesos disciplinarios con perspectiva de Género y derechos humanos, con foco en la no revictimización; ii. Apoyo en salud mental a personas funcionarias que estén involucradas en situaciones de violencia laboral; iii. Análisis de las medidas tomadas localmente para optimizar la contención y validación del relato de la víctima por el sistema, con foco en no revictimizar; y, iv. Desarrollo de intervenciones de clima laboral a nivel de equipos afectados. La implementación de esta propuesta será parte de un plan de trabajo a desarrollar durante el año 2023 y finalizará con un informe ejecutivo con la evaluación del proceso realizado.
- Diseño e implementación de Observatorio de Violencia laboral y Violencia de Género en la Subsecretaría de Salud Pública.
- Realización de curso avanzado de género dirigido al menos al 10% de jefaturas SSP del Nivel Central, con el objetivo que adquieran competencias que les permitan incorporar perspectiva de Género y Derechos Humanos (“DD.HH”) en el marco de las funciones que desarrollan al interior de la institución, permitiendo un liderazgo sensible a ello que permee sus equipos de trabajo. Esta actividad será parte del Plan Anual de Capacitación (PAC) del año 2023 de la Subsecretaría. Respecto a los contenidos estos se definirán durante el año 2023, pero se incluirán algunos de estos contenidos referenciales: i. Conceptualización de DD.HH y enfoque de género, sistema internacional y nacional, aplicación de estándares



internacionales a nivel interno; ii. La participación en salud (personal y sociedad civil) en los procesos de prevención, cuidados y promoción de la salud, con perspectiva de DD.HH; iii. Prevención de inequidades y violencias en la salud desde un enfoque de Género; iv. Integración de Género en salud, conceptos claves y principios; y, v. Etapas y elementos sustanciales de la integración de género en políticas y programas de salud vigentes.

Año 2024.

- Implementación de piloto de diagnóstico e intervención de reparación de ambientes laborales en 2 equipos del nivel central y a lo menos en 3 SEREMI de Salud en 1 departamento o afectado por casos vinculados con Maltrato, Acoso Laboral o Sexual (MALS). Según los contenidos de la propuesta elaborada el 2023.
- Revisión y actualización de procedimiento de denuncia e investigación por Violencia y Acoso Laboral y/o Sexual (VALS) 2024.
- Curso avanzado de género dirigido al menos al 60% de jefaturas Gestión y Desarrollo de Personas de las SEREMI de Salud del país, con el objetivo que adquieran competencias que les permita incorporar perspectiva de Género y Derechos Humanos en el marco de las funciones que desarrollan al interior de la institución, permitiendo un liderazgo sensible a ello que permee sus equipos de trabajo. Esta actividad será parte del Plan Anual de Capacitación (PAC) del año 2024 de la Subsecretaría de Salud Pública.
- Difusiones en materia de promoción del buen trato y actualización de procedimiento de denuncias de acoso y violencia según nueva ley y normativa VALS.
- Estadísticas asociadas a denuncias de acoso y violencia según nueva ley y normativa VALS desagregadas por sexo.

Año 2025.

- Desarrollar una línea de transferencia de competencias en transversalización de género en beneficio de la gestión institucional, que considere al menos: Una capacitación en género de nivel avanzado, dirigida a Coordinadores/as Administrativos y/o profesionales del Departamento de Administración y Desarrollo Institucional y/o del Departamento de Control de Gestión de la Subsecretaría de Salud Pública y Secretarías Regionales Ministeriales, para que al menos 20 de ellos (de un total de 30 aprox.) adquieran competencias que les permita incorporar la perspectiva de género en el marco de las funciones que desarrollan. Una actividad de difusión y formación de equipos de la SEREMI de Salud de las áreas de: Salud Pública, Migrantes y Pueblos Originarios y Género sobre el manual de transversalización de género e interculturalidad elaborado por el equipo de la División de Políticas Públicas Saludables y Promoción el año 2024; considerando abarcar al 80% de la dotación efectiva de esos equipos a diciembre de 2024.

Subsecretaría de Redes Asistenciales

Año 2023.

- Caracterización biodemográfica de las funcionarias y los funcionarios de la red asistencial, de acuerdo con la expresión del daño, denuncias individuales de enfermedades profesionales desagregadas por sexo en el Sistema de Higiene, Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo (HYSMAT)
- Incorporación del enfoque de género en Examen Médico Preventivo (EMP), asociado a la salud funcionaria.



- Realización de taller de formación para Encargados de Relaciones Laborales de los 29 Servicios de Salud en enfoque y perspectiva de Género aplicado al ámbito de gestión de personas (Meta 75%).
- Diseño e implementación del Observatorio de Violencia laboral y Violencia de Género en la Red Asistencial
- Realización de una capacitación en género a nivel avanzado dirigida a jefaturas de unidad, departamento y/o división para que adquieran competencias que les permita incorporar perspectiva de género en el marco de las funciones que desarrollan al interior de la institución y en la gestión de personas, con énfasis en liderazgo y prevención del MALS.

Año 2025.

- Elaboración de Orientaciones técnicas para la Implementación de Buen Trato en el Espacio Educativo conforme al Plan de Formación.
- Realización de una capacitación en género a nivel avanzado, dirigida a 20 funcionarios y funcionarias priorizados de acuerdo a la función administrativa que realizan en la institución, para que adquieran herramientas con perspectiva de género que permita la promoción del buen trato y ambientes libres de violencia en el trabajo en el marco de la implementación de las Leyes N°21.643 y N°21.675.

Instituto de Salud Pública

Año 2023.

- Elaboración de un "Diagnóstico de género de la gestión interna institucional", que permita identificar las diferencias y necesidades específicas de hombres, mujeres y personas de la diversidad y disidencias sexo genéricas que trabajan en la institución; identificando acciones de mejoras. Producto final: Diagnóstico de género de la gestión interna institucional y conclusiones. 2. Reforzar y dotar de mayores competencias y recursos a los mecanismos internos de género (mesa, unidad, comité y/o comisión), mediante capacitación específica. Producto final: Curso externo en materias específicas de género, realizado.
- Análisis y generación de propuesta de mejora (si aplica) en base al análisis de género realizado respecto a permisos relacionados a paternidad, maternidad y familia. Producto final: Informe de Análisis y propuestas de Mejora (si aplica).

Año 2024.

- Inclusión de la evaluación cualitativa en el Informe de Diagnóstico de Género de la gestión interna institucional realizado el año 2023, de acuerdo con la metodología de elaboración del diagnóstico, para identificar acciones de transversalización del género en la institución que aborden las necesidades específicas de hombres, mujeres y personas de la diversidad y disidencias sexo genéricas que trabajan en la institución.

Año 2025.

- Implementación de dos (2) medidas para disminuir brechas de género, identificadas a partir de las conclusiones y resultados del Diagnóstico institucional y la generación de iniciativas que potencien los liderazgos en el contexto del Programa +Mujeres de la Dirección del Servicio Civil, entre otros.
- Sensibilización en normativas asociadas a la prevención de la violencia con perspectiva de género, en el contexto de Ley Karin, Ley Integral por el derecho a vidas libres de violencia, dirigida a jefaturas intermedias y otros cargos



estratégicos de la organización, a través de Campañas comunicacionales, educación y otras actividades de apoyo.

- Difusión sobre el ejercicio de derechos relativos a cuidados y corresponsabilidad.

Fondo Nacional de Salud

Año 2023.

- Fortalecimiento del conocimiento de los profesionales que asumirán el rol de fiscal en los procesos de investigación y sanción de denuncia por maltrato, acoso laboral y sexual, según protocolo, a través de un curso avanzado para al menos 6 personas en esta temática, con el propósito de instalar las competencias necesarias en base al conocimiento y áreas de estudios al interior de la institución con relación a la superación de las inequidades, brechas y barreras para prevenir el MALS.

Año 2024.

- Realización de capacitación básica (sensibilización) en violencia de género para personal de sucursales Fonasa.

Año 2025.

- Dar inicio al proceso de implementación de la Norma Chilena NCh3262 para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la institución. La primera fase de implementación de la norma consistirá en las siguientes etapas: Paso 1: Compromiso de la Dirección y Conformación del Comité de Género; Paso 2: Diagnóstico organizacional con perspectiva de género.
- Desarrollar Programa de Formación Avanzada en Género denominado "Formación de Agentes de Igualdad", destinado a personas funcionarias de la institución de los distintos estamentos que la componen. Para esto se diseñará un programa de capacitación para un/a representante de cada División, Departamento, Área, Unidad. La formación de estos/as agentes, permitirá mejorar el trabajo institucional promoviendo la cultura de la igualdad sustantiva en el trabajo organizacional.

Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST)

Año 2023.

- Realización capacitación básica a 20 funcionarios/as con un mínimo de 6 meses de antigüedad en Cenabast, contenidos por definir, pero orientados a: Inequidad, brechas y barreras de género; Institucionalidad de género en Chile. Capacitación avanzada a 20 funcionarios/as para equipo directivo o jefaturas que no tengan capacitaciones previas, contenidos por definir, pero orientados a: Competencias y liderazgo para promover la agenda de igualdad de género dentro de la institución.

Año 2024.

- Diagnosticar la existencia de instrumentos de gestión interna y de gestión de personas con perspectiva de género. Un informe diagnóstico que contenga: Mecanismos de reclutamiento, selección, contratación, inducción y movilidad interna. Levantamiento de los procedimientos sobre maltrato, acoso laboral y acoso sexual, y los Planes de Prevención de estas conductas, revisando si en los procesos de elaboración, actualización e implementación se incorpora la perspectiva de género. La existencia de códigos de conducta o de ética que incluya valores, reglamentaciones u orientaciones respecto a la igualdad de género.





Año 2025.

- Actualización de procedimiento VALS y Difusión interna de procedimiento actualizado.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.,





Valparaíso, 08 de mayo de 2025

Oficio N° 275/34/2025

La **COMISIÓN DE MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO** acodó solicitar a US. tenga a bien informar sobre el trabajo que se realiza de manera conjunta con el sector salud para prevenir y abordar vulneraciones de derechos hacia las mujeres en espacios laborales, particularmente en lo referido a casos de acoso sexual y violencia laboral, así como en relación con la protección del derecho a la maternidad de las trabajadoras embarazadas contratadas bajo la modalidad del subtítulo 22.

Lo que tengo a honra comunicar a US., en virtud del referido acuerdo y por instrucciones de la **Presidenta de la Comisión, diputada Ana María Bravo Castro.**

Dios guarde a US.,

XIMENA INOSTROZA DRAGICEVIC
Abogada Secretaria de la Comisión

A LA MINISTRA DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO, DOÑA ANTONIA ORELLANA

antonia.orellana@minmujeryeg.gob.cl

pgalaz@minmujeryeg.gob.cl



Firmado electrónicamente
<https://extranet.camara.cl/verificardoc>

Código de verificación: 2D021E9532CC58BF

Firmado por Ximena Sonia Inostroza Dragicevic
Fecha 08/05/2025 22:50:14 CLT