

**Servicio de
Salud Chiloé**

Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas.
Subdepartamento de Calidad de Vida.

**RESOLUCION EXENTA N° 11573
CASTRO, 07 DIC. 2023**

VISTOS: EL D.S. 140 de 2004 que establece el Reglamento orgánico de los Servicios de Salud, D.F.L. N° 01 de 2005, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2763/79 y de las Leyes N.º 18.933 y N° 18.469, DFL N° 29 de 2004 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, Ley 19.937, DFL 01 y 29, ambos del 2008, y del Minsal, atendida Resolución N° 07 de 2019 de la Contraloría General de la República y Res. N° 10/2017 de la Contraloría General de La República, Decreto Afecto N°49/2022 del Ministerio de Salud, y

1. ACTUALICÉSE, la "Política de buen trato laboral" del Servicio de Salud Chiloé y sus establecimientos dependientes, versión 2.0 año 2023 al 2025. Siendo un documento que establece compromisos, responsabilidades, principios y normas internas para fomentar un entorno laboral justo y digno. Busca promover la convivencia armoniosa, el respeto a los valores institucionales y la protección de la privacidad, la honra y la salud mental en el trabajo.

La metodología de aplicación de la política fue a través de diagnósticos institucionales en las temáticas relacionadas y revisión de planes de trabajo en cada establecimiento estableciendo indicadores para medir avance y cumplimiento de los planes, programas y políticas.

2. Se adjunta documento, la "Política de buen trato laboral" del Servicio de Salud Chiloé, versión 2.0, con vigencia a contar de la fecha de la presente resolución.

ANOTESE, COMUNIQUESE y ARCHIVESE.



**SRA. MARCELA CÁRCAMO HEMMELMANN
DIRECTORA
SERVICIO SALUD CHILOÉ**

CMA/JPF/FCV/MAO
Res. 10573 N° del 07/12/2023.

DISTRIBUCION:

- Dirección SS Chiloé.
- Subdirección Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Subdepto Calidad de Vida SSChiloe
- Unidad de Prevencion de riesgos y gestión ambiental SSChiloe
- Unidad Secretaria Dirección y Oficina de Partes.
- Subdepto. Calidad de Vida.





**POLÍTICA DE BUEN TRATO
LABORAL**

**SERVICIO DE SALUD CHILOÉ
(2023 – 2025)**

1.- INTRODUCCIÓN. -

La Política de buen trato laboral es un documento formal que establece compromisos, responsabilidades, principios y normas internas para fomentar un entorno laboral justo y digno. Busca promover la convivencia armoniosa, el respeto a los valores institucionales, y la protección de la privacidad, la honra y la salud mental en el trabajo. Se diseñan estrategias para regular las acciones y relaciones entre los y las trabajadores de los establecimientos del Servicio de Salud Chiloé, priorizando el trato digno, el respeto y la igualdad como parte fundamental de la Cultura Institucional.

Es esencial que cada individuo sea tratado con dignidad y respeto, estableciendo este principio como parte integral de la Cultura Institucional. Para lo cual es importante poder destacar la relevancia de fortalecer el buen trato dentro de los establecimientos de la red asistencial.

En cumplimiento de los lineamientos presidenciales y normativas de gestión de personas, el Servicio de Salud de Chiloé actualiza su Política de Buen Trato Laboral.

2.- DECLARACIÓN INSTITUCIONAL. -

En el Servicio de Salud Chiloé, sus distintos establecimientos dependientes y colaboradores, estamos comprometidas y comprometidos en la creación y el fortalecimiento de ambientes laborales saludables, donde el buen trato laboral es el poder establecer relaciones interpersonales y organizacionales donde predomina la consideración por los demás, a través de la empatía y la capacidad para ponerse en el lugar de otra persona y así establecer una sintonía más afectiva en ella, y establecer una comunicación adecuada. .

Por lo que, a través de la presente Política se busca velar por el cumplimiento de las normativas de Estado relacionadas con Buenas prácticas laborales, a través de la igualdad y equidad de género, erradicación de todo tipo de violencia en los ambientes laborales, y buscando entregar las condiciones mínimas de desarrollo de las personas en sus ambientes de trabajo.

Por lo tanto, el Servicio de Salud Chiloé establece los siguientes acuerdos, considerando los tres ejes de acción preestablecidos en el Instructivo Presidencial.

En la actualización de nuestra Política se mantienen los tres ejes de acción principales:

- ✓ Derechos Laborales: Garantizar el cumplimiento de la Normativa vigente en materia de derechos laborales individuales y colectivos.
- ✓ Condiciones Laborales: Generar condiciones necesarias para promover servicios de calidad, de modo que los funcionarios se desempeñen en condiciones de dignidad, eficiencia, merito e innovación.
- ✓ Ambientes Laborales: Generar ambientes laborales basados en el respeto y buen trato que favorezcan el compromiso, motivación, desarrollo y mejor desempeño de las personas que trabajan en las instituciones públicas.

3.- FUNDAMENTOS NORMATIVOS Y LEGALES. -

En el marco de los derechos humanos, existen acuerdos y tratados internacionales que reconocen la dignidad y derechos de las personas, haciendo a Chile parte del objetivo de avanzar en igualdad entre hombres y mujeres, reconociendo a todas las personas como sujetos titulares de derechos.

Principales instrumentos internacionales:

- ✓ Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.
- ✓ Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación, de la organización internacional del trabajo). OIT, 1958.
- ✓ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW): 1979, ratificada por Chile en 1989.
- ✓ Convención Belém do Pará: 1994, ratificado por Chile en 1996.
- ✓ Convenio n° 190 y recomendación n° 206 “Sobre la violencia y el acoso” OIT.

Principales instrumentos nacionales:

- ✓ Constitución Política de la República.
- ✓ Ley N° 18.575 del año 2000.
- ✓ Estatuto administrativo, ley N° 18.834 de 2004.
- ✓ Ley N° 19.880, 2003.
- ✓ Ley N° 20.005 de acoso sexual, 2005.
- ✓ Ley N° 20.607 de acoso laboral, 2012.
- ✓ Ley N° 20.609 medidas contra la discriminación, 2012.
- ✓ Ley N° 20.955 marco normativo sobre buenas prácticas laborales en gestión de las personas, 2017.
- ✓ Ley N° 21.015, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, 2017.
- ✓ Ley N° 21.545, establece la promoción de la inclusión, la atención integral, la protección de los derechos de las personas con Trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación, 2023.

4.- PRINCIPIOS ORIENTADORES. -

Dignidad: Se refiere al valor intrínseco e inalienable de cada ser humano. Implica el respeto y la consideración que se deben a todas las personas simplemente por el hecho de ser humanas, independientemente de sus características individuales, circunstancias sociales, económicas o cualquier otra condición.

Implica una mirada integradora en el proceso de socialización, donde las personas deben ser tratadas por igual, sin ningún tipo de discriminación. La dignidad humana significa que un individuo siente respeto por sí mismo y se valora al mismo tiempo que es respetado y

valorado. Implica la necesidad de que todos los seres humanos sean tratados en un pie de igualdad y que puedan gozar de los derechos fundamentales que de ellos derivan.

Respeto: Se refiere a la consideración y valoración a un otro/a como un legítimo otro/a en su dignidad, valor social o especial diferencia; independiente de raza, género, idioma, etc. En el marco de la no discriminación.

Reconocimiento: Reconocimiento como personas, como seres humanos, desde una forma de relación que permita visualizar todos los aspectos positivos y el punto de vista de la otra y del otro. Entendido como la necesidad de ser aceptadas/os en la individualidad, como seres diferentes y especiales que tienen derechos a ocupar un espacio físico, intelectual, afectivo en la vida de otras y otros.

Confianza: Corresponde a un valor fundamental en el actuar en las relaciones interpersonales basada en seguridad, coherencia, compromiso, sinceridad y honestidad sobre todo en el trabajo colaborativo.

Inclusión: La inclusión laboral permite que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias, tengan acceso a un empleo digno y decente.

Diálogo: Es la capacidad que nos permite intercambiar puntos de vista en la interacción social, siendo un medio para negociar y llegar a acuerdos frente a conflictos, es esencial para convivir con quienes nos rodean considerando la empatía y respeto del uno por el otro/a, para conseguir una convivencia óptima.

Igualdad: Se refiere al igual trato que cualquier institución, empresa o asociación les brinda a las personas sin ningún tipo de observación por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia. Es lo contrario a la discriminación arbitraria.

Definiciones extraídas del Ord. C35 N° 1493 “Recomendaciones para proceso de actualización de la Política de buen trato laboral de los Servicios de Salud”.

5.- MARCO INSTITUCIONAL. -

El Servicio de Salud Chiloé, mediante su planificación estratégica, ha definido su misión, visión y valores institucionales que servirán de guía a la Política de Buen Trato Laboral.

En ese contexto se consideran:

Misión.

“Satisfacer las necesidades de Salud de los usuarios de la Provincia de Chiloé, con un trabajo en red, manteniéndolos saludables y resolviendo sus problemas de salud, con un equipo humano capacitado, motivado, que entregue atención de calidad, oportuna y acogedora, de acuerdo con los recursos disponibles según los niveles de complejidad de la Red, en un marco de respeto por la identidad cultural y el desarrollo sustentable del medio ambiente de la isla”

Visión.

“Porque queremos una mejor salud para Chiloé”

Valores.

- ✓ **Responsabilidad:** Los funcionarios y funcionarias del Servicio de Salud Chiloé deben tener la capacidad de reflexionar, administrar, orientar y valorar la consecuencia de los actos y/o decisiones que se tomen.
- ✓ **Excelencia:** Los funcionarios y funcionarias deben tener una preocupación permanente por la actualización de sus conocimientos y su práctica en el ejercicio habitual de sus funciones.
- ✓ **Respeto:** Los funcionarios y funcionarias del Servicio de Salud Chiloé deben tratar deferente, cortés y dignamente a sus pares, superiores y usuarios.
- ✓ **Ética:** Los funcionarios y funcionarias del servicio de salud Chiloé, adquieren el compromiso de manejar asertiva y confidencialmente la información con respecto al trabajo, entregando esta oficialmente según se requiera a través del conducto regular.
- ✓ **Compañerismo:** Los funcionarios y funcionarias del Servicio de Salud Chiloé deberán trabajar en equipo para lograr los objetivos comunes, con tal que se sientan comprometidos e implicados con las tareas propias de su función. Es importante resaltar que el trabajo en equipo requiere bondad profesional y disposición a la ayuda colectiva y la búsqueda de los mejores resultados posibles.
- ✓ **Compromiso:** Los funcionarios y funcionarias del Servicio de Salud Chiloé deben estar comprometidos por el buen cumplimiento de la función pública encomendada, por lo cual deben actuar con independencia, bajo criterios técnicos y asumir con responsabilidad las decisiones tomadas.
- ✓ **Probidad:** Los Funcionarios y Funcionarias del Servicio de Salud Chiloé deben presentar una conducta intachable, anteponiendo el interés general por sobre el particular y velando por la integridad ética y profesional en la administración de los recursos institucionales.
- ✓ **Transparencia:** Los funcionarios y funcionarias del Servicio de Salud Chiloé deben actuar en forma clara y abierta en su quehacer habitual, dentro de lo permitido en la normativa vigente.

6.- OBJETIVO DE LA POLITICA. -

Entregar directrices para fomentar y promover ambientes respetuosos, inclusivos y colaborativos que contribuyan a fortalecer los factores psicosociales protectores y contribuyan al bienestar y mejoramiento la calidad de vida laboral.

La Política debe reflejar el compromiso directivo con la prevención de la violencia laboral y la discriminación arbitraria. Potenciando y destacando el compromiso tanto personal como colectivo para construir ambientes laborales saludables, que funcionarios y funcionarias deben tener con el buen trato laboral, concibiendo que es responsabilidad y trabajo de todas y todos.

7.- ALCANCE DE LA POLÍTICA. -

La Política de Buen Trato Laboral será aplicable a todo el personal que depende del Servicio de Salud Chiloé, contemplando el Hospital Castro Dr. Augusto Riffart, Hospital de Ancud, Hospital de Quellón, Hospital de Queilen, Hospital de Achao, SAMU, y todos los dispositivos móviles, y la Dirección de Servicio, en la calidad jurídica de la Ley N° 15.076, Ley N°19.664 y Ley N°18.834, también aplica a estudiantes de pre y posgrado en la realización de su práctica profesional o curricular y a trabajadores/as de empresas de servicios externos.

8.- ACTORES Y RESPONSABILIDADES. -

Directora o Director del Servicio de Salud Chiloé. Velar por la actualización, difusión y ejecución de la Política, incorporándola en los sistemas de gestión institucional para promover una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, colaboración y apoyo.

Directores de establecimientos: Velar por la aplicabilidad de la política, incorporándola en los sistemas de gestión institucional para promover una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, colaboración y apoyo.

Subdirector de Gestión y Desarrollo de las de Personas: Desarrollar e implementar políticas y prácticas de gestión de personas que promuevan la equidad, la diversidad, la inclusión y el bienestar de los trabajadores.

Jefaturas y profesionales que tengan personal a cargo: Gestionar de manera efectiva los conflictos laborales y promover la resolución pacífica de diferencias.

Áreas de Calidad de Vida y/o Bienestar. Diseñar e implementar programas y actividades que mejoren la calidad de vida de los y las trabajadores, abordando aspectos laborales, personales, familiares, físicos, emocionales y sociales.

Además de medir y evaluar regularmente el impacto de las iniciativas de calidad de vida para realizar ajustes y mejoras continuas.

Trabajadores y Trabajadoras: Mantener un trato respetuoso y colaborativo con colegas y superiores, fomentando un ambiente de trabajo basado en la confianza.

Asociaciones Gremiales: Colaborar con la dirección y el área de gestión de personas para abordar y resolver temas laborales, promoviendo el diálogo constructivo.

Es importante que esta política sea comunicada claramente a todos los miembros de la organización y que se promueva la retroalimentación constante para realizar ajustes según sea necesario. Además, la transparencia y la apertura al diálogo son clave para el éxito de cualquier iniciativa de este tipo.

9.- DIRECTRICES DE LA POLITICA. -

9.1.- DERECHOS LABORALES

- **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El Servicio de Salud Chiloé se compromete a promover y mantener el bienestar físico y mental de las funcionarias y los funcionarios con un enfoque en torno a la prevención de accidentes de trabajos y enfermedades profesionales, producidas por las agresiones, riesgos psicosociales y ergonómicos.

Este compromiso implica desarrollar un plan de acción que contribuya a generar una cultura del cuidado y autocuidado en base a identificación oportuna de riesgos, supervisión activa y entrega de herramientas, que permitan un lugar de trabajo sano y seguro.

Se considera estratégico, difundir y comunicar en forma proactiva y permanente los procedimientos, normas e instructivos generando así un funcionario y funcionaria informado.

- **PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR**

El Servicio de Salud Chiloé se compromete a garantizar y promover la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar en conformidad a las normas del Código del Trabajo e implementar estrategias de difusión de los derechos reconocidos por ley.

9.2.- CONDICIONES LABORALES

- **POLITICA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS.**

El Servicio de Salud Chiloé se compromete a la actualización e implementación de la política de gestión y desarrollo de las personas, que contribuya a promover ambientes laborales saludables, impulsar el crecimiento y desarrollo profesional de las y los trabajadores, a través de la capacitación y formación continua, así como también, en sus procesos y procedimientos relacionados al ciclo de vida laboral, la inducción, desvinculación, para contribuir al logro de los objetivos institucionales.

- **BIENESTAR**

El Servicio de Salud Chiloé se compromete a promover la generación de estrategias que posibiliten la entrega de beneficios y ayudas económicas, así como también, posibiliten el desarrollo y acceso a actividades laborales, culturales, deportivos, sociales. recreativas en beneficio de los funcionarios, las funcionarias y su grupo familiar, el cual contribuirá a mejorar la calidad de vida de afiliados/as y sus cargas familiares desde una mirada integral, promoviendo la generación de

- **SALUD FUNCIONARIA**

El Servicio de Salud Chiloé se compromete a establecer estrategias continuas en materia de Salud funcionaria, mediante el trabajo en conjunto con la Subdirección de Gestión Asistencial y la

Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, a través del desarrollo de acciones de promoción. Prevención y educación continua en estilos de vida saludables.

Generará estrategias de prevención a través de la detección precoz de enfermedades según diagnósticos de la situación sanitaria de la provincia; realizando operativos y procurando dar continuidad a la gestión de estrategias de apoyo a aquellos funcionarios y funcionarias que presenten problemas de salud.

- **APOYO SOCIAL**

El Servicio de Salud Chiloé se compromete a gestionar y ejecutar un plan de trabajo Biopsicosocial, con el objetivo de fortalecer la implementación de medidas para el abordaje del ausentismo por licencia médica curativa; con especial énfasis en la salud mental de los funcionarios y funcionarias de la red asistencial.

Además, se espera brindar acompañamiento a funcionarios y funcionarias con licencia médica curativa prolongada. Para lo anterior, se definirán criterios de acompañamiento y gestiones institucionales que, permitan recuperar la salud de sus funcionarios/as, cuando fuere procedente.

- **POLITICA DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.**

El Servicio de Salud Chiloé se compromete a implementar mecanismos y procesos que promuevan prácticas que fomenten la diversidad e inclusión en la organización, a través de capacitación en sensibilización y programas que promuevan la igualdad de oportunidades.

9.3.- AMBIENTES LABORALES

- **CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL TRABAJO**

El Servicio de Salud Chiloé, promoverá la conciliación de la vida personal y familiar con corresponsabilidad, propendiendo a mejorar los índices de satisfacción, la calidad de vida laboral y permitiendo equilibrar las responsabilidades laborales con las obligaciones familiares y personales, según lo establecido por ley en esta materia.

- **PROMOCIÓN DE AMBIENTES LABORALES**

El Servicio de Salud Chiloé se compromete a promover ambientes laborales saludables basados en el respeto, la comunicación y el buen trato, a través del diagnóstico e intervención de los equipos de trabajo de la red asistencial, impulsando espacios de reunión periódicas, promoción del Buen Trato Laboral y previniendo el MALS considerando acciones de difusión, sensibilización y formación.

Nuestra institución aspira contar con funcionarios y funcionarias con un alto grado de compromiso, motivación y desarrollo personal y laboral; mediante estrategias de reconocimiento social, promoviendo instancias de desarrollo profesional y acciones de autocuidado para todos los equipos de trabajo de los establecimientos de la red asistencial.

- **PROMOCIÓN DEL CUIDADO DE LA SALUD MENTAL**

El Servicio de Salud Chiloé se compromete a fortalecer la estrategia Saludablemente funcionarios/as, desde un enfoque integral, sistémico y colaborativo que abarque tanto a nivel individual, de equipos de trabajo y la organización. Implementando un programa de acción a nivel de red que contribuya de generar mecanismos de apoyo, así como también acciones de prevención y promoción de la salud mental.

10.- METODOLOGÍA DE APLICACIÓN DE POLÍTICA. -

Todo lo anteriormente señalado en las directrices, está orientado a contribuir al logro de una cultura del Buen Trato Laboral para nuestra institución, para lo cual se realizarán diagnósticos institucionales en las temáticas señaladas, para el diseño o actualizaciones de políticas y planes de trabajo en cada establecimiento con los establecimientos de indicadores para medir el avance y cumplimiento de los planes y la política.

11.- MECANISMOS DE EVALUACIÓN. -

La presente política será evaluada cada 2 años, a través de una metodología participativa con actores claves, tanto de la organización como representante de las y los trabajadores, con el propósito de corregir las desviaciones y ajustarla a los cambios institucionales.

La evaluación se realizará a través de pauta de evaluación, entrevista a funcionarias/os, monitoreos y supervisión de las unidades de trabajo, intervenciones en las unidades, entre otras.

Anexo 1: Glosario de conceptos

Ambientes laborales saludables: Hace referencia a las condiciones, factores y acciones que promueven una cultura de mutuo respeto entre todas las personas que se desempeñan en la organización, permitiendo a las personas desarrollar su trabajo en forma más eficiente y eficaz, contribuyendo al logro de objetivos institucionales y mejores servicios a la ciudadanía.

Buen trato laboral: Implica la aceptación de las individualidades y el reconocimiento de otro como legítimo en la interacción diaria, permitiendo el desarrollo de estrategias en esta interacción, es decir, nos remite a la idea de establecer buenas y sanas relaciones interpersonales que son más o menos duraderas en el tiempo favoreciendo nuestra calidad de vida en esta relación de convivencia.

Clima laboral: Es el conjunto de predisposiciones, percepciones, emociones y valoraciones de las personas sobre su trabajo y la institución donde se desempeñan, tanto de sus elementos estructurales como dinámicos. Este concepto cobra relevancia en la medida en que se transforma en un indicador capaz de explicar la relación entre las características de la organización y el comportamiento de sus miembros (Clima laboral: orientaciones para una mejor comprensión y tratamiento en los Servicios Público, 2012).

Conflicto: Corresponde a la situación donde dos o más personas con opiniones, intereses o visiones diferentes entran en confrontación directa o indirecta, la cual es percibida de manera consciente, a lo menos, por una de las partes, afectando la relación interpersonal e incluso el clima laboral en el equipo de trabajo.

Un conflicto tiene la posibilidad de ser resuelto por las partes mediante el diálogo, siempre y cuando, las partes tengan igual poder. Las partes dialogan y discuten sus puntos de vista de manera adecuada, escuchándose respetuosamente para que se resuelva el problema que genera el conflicto. En muchas ocasiones se puede recurrir a la figura de autoridad o jefatura y/o a una persona que realice funciones de mediación.

Cuando en un conflicto una de las partes atenta contra la dignidad de la persona (mediante conductas de maltrato, acoso laboral, acoso sexual en el trabajo y discriminación arbitraria), la posibilidad de resolver el conflicto mediante el diálogo se anula. El atentado a la dignidad de la persona debe ser investigado y sancionado, según el procedimiento instituido para ello.

Convivencia laboral: Corresponde a la forma en que interactúan las personas en el espacio laboral, el que está determinado por la existencia de normas, códigos de comportamiento y por la creación de vínculos afectivos. La relación entre las personas no está exenta de la presencia de conflictos, siendo parte integrante de la convivencia. Idealmente una adecuada convivencia está determinada por la tolerancia mutua, el respeto a las diferencias y el diálogo permanente.

Cultura organizacional: Es el conjunto de creencias, valores, normas y reglas sustentadas en una declaración y que definen las relaciones y los comportamiento de todas y todos los miembros de una

organización. Son esenciales para el sentido de pertenencia, creando un compromiso fuerte y duradero que permita afrontar todo tipo de retos.

Dignidad: El artículo 1º, inciso 1º de la Constitución Chilena precisa: “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. La dignidad de la persona es el rasgo distintivo de los seres humanos respecto de los demás seres vivos, la que constituye a la persona como un fin en sí mismo, impidiendo que sea considerada un instrumento o medio para otro fin, además de dotarlo de capacidad de autodeterminación y de realización del libre desarrollo de la personalidad.

Enfoque de género: Cuestiona las relaciones de poder que se establecen entre hombres y mujeres, ya que devela una relación social establecida sobre la base de patrones sociales, culturales e históricos que instalan y justifican la desigualdad, discriminación y subordinación de la mujer, situándola en una posición de inferioridad y dependencia respecto a los hombres. El enfoque de género se transforma en un lente que permite mirar los matices de las identidades de género, más allá del binarismo hombre – mujer.

Estereotipos de género: Alude a aquellas ideas preconcebidas, imágenes o representaciones que están muy arraigadas en el imaginario colectivo de una sociedad o grupos sociales respecto a un grupo, actividad o en el caso de los estereotipos de género, lo que significa ser mujer u hombre. Al estar tan arraigada determinan las conductas, comportamientos y actitudes que deben tener las personas en función del grupo de pertenencia.

Género: Es una categoría de análisis de la realidad social e histórica, que surge en los años 70’ con el objetivo de comprender la desigualdad y jerarquización que se establece entre hombres y mujeres. De allí que el concepto género sea utilizado para analizar y describir las relaciones entre hombres y mujeres y las desigualdades, explotaciones y abusos de poder

que se les asignan en función del contexto socioeconómico, histórico, político, cultural y religioso (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).

Violencia de género: Se define como todo acto de violencia sexista, producido en el ámbito público o privado, que se produce para mantener el control sobre la otra persona, siendo mayoritariamente dirigida contra la mujer. Las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como “Todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado, un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

Glosario extraído del Ord. C35 N° 1493 “Recomendaciones para proceso de actualización de la Política de buen trato laboral de los Servicios de Salud”.