



RESOLUCION EXENTA N° FC-P-00479
MAT: APRUEBA PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL
Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO DEL FOSIS
SANTIAGO, 31-07-2024

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 18.989, Orgánica que crea el Fondo de Solidaridad e Inversión Social; la Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 19 N° 1, que establece el "derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas"; la Ley N° 18.875 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el DFL N° 29 de 2004 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; el DFL 122 que promulga el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la obligación de los Estados de adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y acoso en el trabajo; la Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada; la Ley N° 20.607, que tipifica el acoso laboral e incorpora esta preceptiva para toda relación de trabajo, sea pública o privada; el Instructivo Presidencial N° 2/2006, que da a conocer el Código de Buenas Prácticas Laborales sobre la no discriminación para la Administración Central del Estado; resolución N° 1/2017 de la Dirección Nacional del Servicio Civil, cuyo Título N° VII se refiere a Orientaciones en Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral; Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación; el Instructivo Presidencial N° 6/2018 sobre Igualdad de Oportunidades, Prevención y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Acoso Sexual en los Ministerios y Servicios de la Administración del Estado; las resoluciones Nos. 6 y 7, de 2019, ambas de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1. Que, el instructivo Presidencial N° 001 de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, estableció la necesidad de garantizar el irrestricto respeto a la dignidad humana, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio al interior de la administración Pública.
2. Que el DFL 122 que promulga el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo. Relativo a la obligación de los Estados de adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y acoso en el trabajo.
3. Que, en la Resolución N° 1 de 2017 del Servicio Civil, en su título VII, sobre ambientes laborales y calidad de vida, se estableció que los Servicios Públicos deberán elaborar y desarrollar planes anuales de prevención y seguimiento del maltrato, acoso laboral y sexual, para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, considerando acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo, entre otras.
4. Que, el Servicio Civil emitió una actualización de las orientaciones para la elaboración de un procedimiento de denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso laboral y sexual en 2018, considerando criterios de no discriminación, confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas.
5. Que, el Instructivo Presidencial N° 006, de 23 de mayo de 2018, sobre igualdad de oportunidades y prevención y sanción del maltrato, acoso laboral y acoso sexual en los ministerios y servicios de la Administración del Estado, establece los contenidos mínimos de las medidas a adoptar para la prevención del maltrato, acoso laboral y sexual.




6. Que, con fecha 01 de agosto de 2024, La Ley N°21.643 modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
7. Que, con fecha 07 de junio de 2024, La Superintendencia de Seguridad Social, publica la Circular 3813 que establece un protocolo tipo para la prevención del abuso laboral, sexual y violencia en el trabajo en el marco de la Ley N°21.643
8. Que, el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, en tanto institución del Estado, en sus materias particulares, se encuentra obligado con los compromisos internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en materias de igualdad de género, en específico, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, y la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030; la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (1979); la Declaración sobre la Eliminación de Violencia contra la Mujer (1993); y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará, 1994).
9. Que, el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, debe constituir un ambiente pleno de respeto a la dignidad de las personas, donde se sostenga el principio de igualdad de trato y no discriminación, y que, por tanto, debe constituir un ambiente libre de violencia y de abusos priorizando la equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas.
10. Que, de acuerdo con lo indicado anteriormente, es necesario crear el protocolo de prevención del acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo conforme a los nuevos lineamientos en materias de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

RESUELVO:

- 1.- APRUÉBESE** el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, y sus anexos, el cual se encuentra incorporado íntegramente en la presente resolución, y cuyo texto se adjunta a esta resolución.





FOSIS
Ministerio de
Desarrollo Social
y Familia

Gobierno de Chile

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL
ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA
VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL

Fecha elaboración versión 1: 15/07/2024



ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, El Fondo de Solidaridad e Inversión Social, en adelante el FOSIS, ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo a la base lo establecido en la Constitución Política de la República de Chile, la cual prescribe en su artículo 19 N°1 el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, el cual señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, [...] implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Junto a lo anterior, se tiene en cuenta que el Gobierno de Chile ha ratificado el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 8 de marzo de 2023, el cual tiene como objetivo reforzar y proteger los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, entre los que se encuentra el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por identidad de género, a no ser objeto de discriminación, y a la integridad



física y psíquica, proporcionando un marco para la creación y mejora de normas y políticas que adopten un enfoque inclusivo que permita abordar las causas subyacentes de la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Así, la ley N° 21.643, más conocida como Ley Karin, además de normar el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, permite el perfeccionamiento de los procesos de investigación de estos casos en el sector público, reforzando el rol de la Contraloría General de la República en el proceso de investigación. Por último, mandata a todos los órganos de la Administración del Estado a contar con un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de difusión, sensibilización, formación y monitoreo, contando con la asistencia, en los casos que corresponda, de los organismos

administradores1 de la Ley N° 16.7442. Conforme a lo señalado es que el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, elabora este protocolo de prevención del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo, comprometiéndose a trabajar por la erradicación de la violencia y el acoso en los espacios laborales.

2. Responsables

ROL	RESPONSABILIDAD
Área de Prevención de Riesgos	Es responsabilidad del Encargado del área de Prevención de Riesgos y su equipo (Prevencionistas) cumplir y hacer seguimiento de lo establecido en el protocolo.
Departamento de Desarrollo Organizacional	Es responsabilidad de la jefatura y el equipo, entregar la primera acogida, recepción y gestión de las denuncias. Además, debe apoyar en las labores señaladas en este protocolo.
Departamento de Bienestar	Es responsabilidad de la jefatura y su equipo, apoyar en todas las medidas de sensibilización y prevención señaladas en este protocolo.

3. Objetivos

Objetivo General

El objetivo de este protocolo es prevenir la violencia y el acoso en los ambientes laborales del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, por medio de acciones sistémicas e integrales que permitan fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, potenciando el buen trato, y promoviendo la igualdad con perspectiva de género y no discriminación, para lo cual se analizarán y gestionarán los riesgos psicosociales identificados en el servicio, realizando un seguimiento constante que permita mitigar y eliminar paulatinamente aquellas conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo el servicio su responsabilidad en la erradicación de todas aquellas conducta contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.



¹ La administración del Seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales está a cargo del Instituto de Seguridad Laboral (ISL) y de las mutualidades de empleadores: Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción (MUSEG) o el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST). A los anteriores, debe agregarse a las empresas con administración delegada, que otorgan las mismas prestaciones, con excepción de las pensiones de invalidez, que las paga el ISL.

² El rol de los organismos es administrar el seguro con eficiencia y eficacia, asegurando el respeto de los derechos de los trabajadores, ejerciendo oportuna y adecuadamente las acciones de prevención, capacitando y asesorando a las empresas, departamentos de prevención y comités paritarios y entregando las prestaciones médicas y económicas con adecuados niveles o estándares de calidad y oportunidad.

En ese sentido, tanto el FOSIS como las personas trabajadoras del servicio, se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del FOSIS, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los/as trabajadores/as. En el caso de las personas trabajadoras, estas se comprometen a apoyar en la identificación de aquellos riesgos que detecten en su actividad laboral.

Objetivos específicos:

- a) Implementar acciones sistémicas e integrales para prevenir la violencia y el acoso sexual y laboral en los ambientes laborales del Fondo de Solidaridad e Inversión Social.
- b) Fomentar el compromiso participativo de las personas trabajadoras en la identificación y gestión de riesgos psicosociales en su actividad laboral.
- c) Disponer de un canal de denuncia accesible y confidencial que permita repcionar declaraciones sobre potenciales hechos que revistan carácter de acoso laboral, sexual, actos de discriminación arbitraria y/o violencia en el trabajo.
- d) Sensibilizar y capacitar en materias de género, buen trato, ambientes laborales y derechos fundamentales.
- e) Mitigar los factores que alteran los ambientes laborales y aquellos hechos que revistan carácter de acoso sexual, laboral, actos de discriminación arbitraria y/o violencia en el trabajo, a fin de fomentar la confianza y compromiso del personal y de potenciar una cultura del respeto de la dignidad individual.



4. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas que se desempeñan en el FOSIS, cualquiera sea su calidad jurídica o vínculo contractual, incluyendo a estudiantes que realizan su práctica profesional, pasantes y/o tesistas. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas o usuarios que acudan a nuestras dependencias.

5. Definiciones

A continuación, se describen algunos conceptos relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser conocidas, prevenidas o controladas (Revisar Anexo 1):

- Acoso sexual: Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo. El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento de la persona destinataria.
- Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.
- Recibir por parte de una jefatura contacto físico o comentarios de carácter o índole sexual.
- Recibir por parte de otro/a funcionario/a contacto físico o comentarios de carácter o índole sexual



- Acoso laboral: es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por jefaturas o por una o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para la o las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un/a persona de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- Obligar a una persona trabajadora a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo/a o menospreciar.
- Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
- Hacer comentarios despreciativos de otras personas referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- Recibir gritos o insultos por parte de una jefatura u otro funcionario/a.
- En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral.

- Violencia en el trabajo: Es aquella ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, configurándose como conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de usuarios, contrapartes, proveedores, visitas, entre otros

Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.



- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robos o asaltos en el lugar de trabajo.
- Comportamientos incívicos: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia las cuales son necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
- Sexismo: Al revisar la literatura sobre el sexismo, es posible encontrar variadas definiciones de este concepto, las que comparten que el sexismo sería una forma de discriminación basada en el sexo, donde el sexo masculino es entendido como "lo universal", es decir, como aquello que supedita o contiene al sexo femenino, tendiendo a concebirlo en una posición secundaria e inferior. Así, según los autores mediante el sexismo se han oprimido, subordinado y negado los derechos de las mujeres en todos los ámbitos de las relaciones humanas, a veces con mecanismos sutiles, y en otros casos incluso violentos, que invisibilizan, estereotipan, desvalorizan y humillan a las mujeres (Lampert, 2018). Entendiendo, la desigualdad que sustenta el sexismo, acabar con este implica querer terminar con las relaciones basadas en las



diferencias de género socialmente construidas. (hooks, 1989). Para ello es preciso asumir, que tanto las instituciones como las personas debemos situarnos y reconocer esta forma de discriminación, que no solo se debe entender como asuntos de “prejuicios” y “actitudes” y “comportamientos” personales, sino más bien como una categoría que atraviesa todos los ámbitos de la sociedad.

En el FOSIS, se considerará sexismo cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos, de sexismo hostil es:

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- “Humor” y “chistes” sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo, no buscando generar un daño, en tanto ya que perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada.

Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “manterrupting”.

Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, siendo denominado en la literatura sociológica como “sexismo benevolente”.



Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

6. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

El FOSIS dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

Principios de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental
2. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.
3. Enfoque de género y diversidad
4. Universalidad e Inclusión
5. Solidaridad
6. Participación y diálogo social
7. Integralidad



8. Unidad y coordinación
9. Mejora continua
10. Responsabilidad en la gestión de riesgos

Principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo:

1. Política de tolerancia cero
2. Valores fundamentales
3. Participación y diálogo social
4. Planteamientos y peticiones
5. Eliminar o controlar el riesgo potenciando factores psicosociales protectores.

7. Derechos y deberes del FOSIS y de las personas trabajadoras

a) Personas trabajadoras:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) FOSIS:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.



- Asegurar que la persona denunciante, la víctima o los/as testigos no sean revictimizados/as y estén protegidos/as contra represalias
- Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

8. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán, la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, los Comités de Aplicación del CEAL-SM (Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental) y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Es responsabilidad del FOSIS la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, se ha designado a la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales:

Área de Prevención de Riesgos	prevencionderiesgos@fosis.gob.cl
Daniel Bustos Selman	

Los principales riesgos reconocidos en el FOSIS, tienen a la base el trabajo participativo de los Comités de Aplicación CEAL-SM 2023-20243, los cuales están compuestos por representantes de los trabajadores (honorarios, ANFFOS y Comité Paritario) y representantes de la institución. Además de ello, se ha tomado en cuenta el tipo de licencias médicas y las denuncias relativas a acoso laboral, acoso sexual y maltrato repcionadas por el FOSIS.

Matriz de factores de riesgos psicosociales del FOSIS					
Nombre del factor de riesgo	Probabilidad	Consecuencia	Nivel de Riesgo	Medidas de control detalladas	Responsable
Carga de Trabajo (Sobrecarga)	Alta	Alta	Alto	Revisión de Cargas: Evaluar y ajustar la carga de trabajo periódicamente en	Encargado de personas central o regional

³ La identificación de los riesgos psicosociales no es estática, ya que la aplicación del CEAL-SM se realizará cada dos años acorde a lo señalado por la Superintendencia de Seguridad Social.



				<p>los equipos de trabajo evitando la generación de una enfermedad profesional, cada jefatura debe propiciar la instancia donde las personas trabajadoras puedan expresar su opinión y emociones.</p> <p>Distribución Equitativa: Asignar tareas basadas en la capacidad y habilidades de cada Persona trabajadora.</p> <p>Formación en Gestión del Tiempo: Capacitar a través del Organismo Administrador (ASChS)</p> <p>Contratación: Considerar la contratación de personal adicional o completar plazas que no están ocupadas o en licencias extensas.</p>	
Confianza y Justicia Organizacional	Media	Alta	Medio	<p>Políticas de Transparencia: Establecer y comunicar políticas claras sobre decisiones y procesos organizacionales.</p> <p>Canales de Comunicación: Crear mecanismos como buzones de sugerencias y</p>	Director ejecutivo y directores regionales, Desarrollo Organizacional



				<p>reuniones regulares para <u>feedback</u>.</p> <p>Evaluaciones de Clima Laboral.</p> <p>Capacitación en Ética: Ofrecer formación a líderes y funcionarios sobre principios éticos y conducta organizacional de FOSIS.</p>	
Compañerismo	Media	Media	Medio	<p>Actividades de Integración: Organizar eventos y actividades sociales para fomentar el compañerismo (Eventos deportivos, Feria de Salud Ocupacional, Jornadas de planificación, celebración de cumpleaños, actividades de efemérides, entre otras.)</p> <p>Espacios para <u>Feedback</u>: las jefaturas deben realizar reuniones donde los empleados puedan expresar opiniones y reconocer logros.</p> <p>Construcción de equipos: Implementar talleres y ejercicios para fortalecer las relaciones laborales. (sujeto a disposición presupuestaria)</p>	Jefaturas, desarrollo organizacional, bienestar, área de calidad de vida, prevención de riesgos laborales.



				Resolución de Conflictos: Solicitar capacitaciones al Organismo Administrador.	
Salud Mental	Alta	Alta	Alto	Apoyo Psicológico: Ingreso a terapia temprana con el organismo administrador en caso de sufrir un evento de acoso o violencia. Talleres Prácticos: Manejo de estrés, Técnicas de relajación.	Prevención de riesgos – organismo administrador
Conflicto de Rol	Alta	Alta	Alto	Clarificación de Roles: Actualizar y difundir los perfiles de cargo. Realizar inducción por movilidad interna o nuevo ingreso. Capacitación en Conflictos: Comunicación efectiva Expresión de emociones Resolución de conflictos Mediación: Utilizar mediadores para resolver conflictos entre funcionarios y ajustar roles en caso de ambigüedades.	Desarrollo Organizacional.
Exigencias Emocionales	Alta	Alta	Alto	Técnicas de Manejo Emocional: Realizar taller de técnicas de manejo del estrés y la presión. Ambiente Positivo: Fomentar un ambiente de trabajo	Prevención de Riesgos y Departamento de Bienestar



				<p>que apoye el bienestar emocional y reduzca la presión excesiva.</p> <p>Actividades de Integración: Organizar eventos y actividades sociales para fomentar el compañerismo (Eventos deportivos, Feria de Salud Ocupacional, Jornadas de planificación, celebración de cumpleaños, actividades de efemérides, entre otras.)</p>	
Equilibrio Trabajo y Vida Privada	Media	Alta	Medio	<p>Políticas de Flexibilidad: Implementar días de teletrabajo para apoyar el equilibrio entre trabajo y vida personal.</p> <p>Promoción de Equilibrio: Fomentar una cultura que valore el tiempo personal y el equilibrio entre la vida laboral y personal.</p> <p>Desconexión Fuera del Horario: Asegurar que los funcionarios tengan tiempo suficiente para desconectarse fuera del horario laboral. Generar procedimiento que indique evitar enviar correos o llamados por teams</p>	Departamento de Gestión de Personas, Desarrollo Organizacional, bienestar, prevención de riesgos.



				fuera de las jornadas establecidas. Revisión de Cargas: Evaluar y ajustar la carga laboral para evitar el agotamiento	
Violencia y Acoso	Baja	Alta	Medio	Políticas contra Acoso: Desarrollar y comunicar políticas estrictas contra la violencia y el acoso en el trabajo. Formación Preventiva: Ofrecer formación para todos los funcionarios sobre prevención de acoso y violencia. Protocolo de Denuncia: Establecer un sistema seguro y confidencial para que los funcionarios puedan reportar incidentes.	Desarrollo Organizacional y Prevención de Riesgos



				Apoyo a Víctimas: Proporcionar apoyo y asistencia a las personas afectadas por violencia o acoso, y tomar medidas correctivas rápidas.	
--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Teniendo en cuenta la información recopilada en esta matriz, se capacitará a las personas trabajadoras sobre el o los riesgos identificados, y las medidas preventivas, de forma presencial o streaming, a través del envío de correos informativos a nivel nacional, siendo la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, a cargo de Daniel Bustos Selman, la responsable de gestionar estas actividades en conjunto con el Departamento de Desarrollo Organizacional, el Departamento de Bienestar; y el Departamento de Gestión de Personas, de la Subdirección de Personas, cuando corresponda.

El personal del Servicio podrá manifestar dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a:

Área de Prevención de Riesgos Daniel Bustos Selman	prevencionderiesgos@fosis.gob.cl
-----------------------------------------------------------	----------------------------------

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciantes, será la jefatura del Departamento de Desarrollo Organizacional de la Subdirección de Personas, Hilda Carrera Gamonal, o quien le subroge o reemplace Valerie Sassi, a través del correo denunciasleykarin@fosis.gob.cl

9. Responsables

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Javier Diaz Gonzalez	Subdirector de Administración y Finanzas	javier.diaz@fosis.gob.cl
Francisco Cabellos Rojas	Subdirector de Personas	francisco.cabellos@fosis.gob.cl
Hilda Carrera Gamonal	Jefa del Departamento de Desarrollo Organizacional.	hilda.carrera@fosis.gob.cl
Cristian Segovia Cortes	Prevencionista de Riesgos	cristian.segovia@fosis.gob.cl



Finalmente, es preciso señalar que la asociación de funcionarios y sindicato de trabajadores a honorarios podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

10. Anexos

Anexo 1. Ejemplos de conductas que el empleador debe prevenir/evitar/controlar

Conductas	Ejemplos
Acoso Sexual	<p>Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.</p> <p>Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.</p> <p>Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.</p> <p>Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.</p> <p>En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.</p>
Acoso Laboral	<p>Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.</p> <p>Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.</p> <p>El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona</p> <p>Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.</p> <p>Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.</p> <p>Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.</p>



	Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral	Gritos o amenazas Uso de garabatos o palabras ofensivas Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas. Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte. Robo o asaltos en el lugar de trabajo.
Comportamientos incívicos (Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe)	Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla. Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral. El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos. Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.
Sexismo	Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición. Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición. Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades. Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

2.- DISPÓNGASE la difusión por los medios de comunicación correspondiente, Intranet y correo electrónico masivo a todos los funcionarios de la Institución el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo del FOSIS.



ANÓTESE, COMUNÍQUESE

NICOLAS NAVARRETE HERNANDEZ
DIRECTOR EJECUTIVO
FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL

NNH/PMD/FMZ/FCR
ANEXOS: SI CORRESPONDE
DISTRIBUCIÓN

- OFICINA DE PARTES
- SUBDIRECCION DE USUARIOS
- SUBDIRECCION DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
- SUBDIRECCION DE PROGRAMAS
- SUBDIRECCIÓN DE PERSONAS
- FISCALÍA
- ENCARGADO DE PERSONAS REGIONALES (16)
- DIRECTORES REGIONALES (16)