



RESOLUCION EXENTA N° FC-P-00480
MAT: APRUEBA PROCEDIMIENTO DE
DENUNCIA ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL,
LABORAL O DE 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; en el DFL 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N° 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual; la Resolución N° 7 de 2019, de la Contraloría General de la República que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón de las materias de personal que se indican; lo dispuesto en el Oficio Gabinete Presidencial N° 006, de 23 de mayo de 2018, Instructivo 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 y; en el Decreto Supremo N° 15 del 28 de abril de 2022 del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, que nombra a la persona que se indica en el cargo de Director Ejecutivo del FOSIS; y demás normas aplicables.

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, 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, aplicar y difundir un procedimiento de denuncia e investigación del maltrato, acoso laboral y sexual teniendo presente la normativa vigente.
3. 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.
4. 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 del procedimiento de denuncia, el cual deberán dictar e implementar todos los servicios públicos.
- 5.- Que, con fecha 01 de agosto de 2024, La Ley 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 el trabajo.
- 6.- Que, de acuerdo con lo indicado en el considerando anterior, es necesario actualizar y modificar el procedimiento de denuncia conforme a los nuevos lineamientos en materias de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

RESUELVO:

1.- APRUÉBESE el procedimiento de denuncia ante casos de acoso sexual, laboral o 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 inserta a continuación:



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

FOSIS

Subdirección de Personas

Departamento de Desarrollo Organizacional

1.- PRESENTACIÓN

La voluntad del Gobierno de Chile es consolidar una cultura de pleno respeto a la dignidad de las personas, especialmente en las instituciones públicas, habida cuenta de su trascendencia en la sociedad civil y la importancia para Chile de hacer efectiva la igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres y la equidad de género.

Siguiendo en esta misma línea, el Gobierno de Chile, mediante el Decreto N° 122 de 2023, promulgó el Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso, adoptado por Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Y en cuyo preámbulo se señala que *“Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la*



violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente”;

En este contexto, en el marco de la Ley N° 21.643, el FOSIS busca promover ambientes laborales saludables, basados en el respeto y buen trato, capaces de producir un contexto laboral adecuado para el normal ejercicio de la función pública, impulsando acciones que permitan prevenir aquellos hechos que alteren dicho ambiente, como en los casos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, así como difundir las acciones de denuncia, investigación y sanción que correspondan al incumplimiento de la Ley. Para ello pone a disposición de todas las personas que trabajan en la institución y que se relacionan con esta última, el Procedimiento de Denuncia ante casos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo. Asimismo, se establecen en diversas convenciones internacionales, compromisos para erradicar la violencia hacia la mujer en todas sus formas, entre ellas, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará), y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, de la Organización de las Naciones Unidas, objetivo N°5.

Nuestro país, a través del Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030 y del Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género para Mujeres, Niñas y Diversidad 2022-2030, ratifica los esfuerzos tendientes a alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres, donde el Estado debe garantizar la integridad física, psicológica, sexual, económica y patrimonial de las mujeres, así como adoptar todas las medidas necesarias para la prevención, tratamiento, sanción, reparación y erradicación de la violencia.

Del mismo modo, el trabajo realizado por la mesa gubernamental de trabajo por los derechos LGBTIQ+, enfatiza la responsabilidad como gobierno de trabajar de manera sostenida por el reconocimiento de grupos que han experimentado el abandono del Estado durante muchos años. Es bajo esta lógica, que en la materialización del Programa de Gobierno, se busca a través de esta Mesa desarrollar una labor amplia para la transversalización de una perspectiva de género en el Estado con especial énfasis en disidencias sexuales y de género.

En este sentido, el Fondo de Solidaridad e Inversión Social se compromete a, y asume la obligación de, proteger y garantizar la igualdad de derechos para todas las personas que trabajan en y para la Institución.

2.- OBJETIVO

Establecer los mecanismos de primera acogida, recepción y derivación de denuncia frente a situaciones de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo con la debida celeridad y orientación, con la finalidad de que las personas conozcan las condiciones y antecedentes formales del proceso en el Fondo de Solidaridad e Inversión Social.

3.- ALCANCE

1. Las disposiciones de este procedimiento aplican a todo el personal del FOSIS, y abarcan a todos los funcionarios y las funcionarias de planta y contrata, como también a los prestadores de servicios a honorarios, practicantes, pasantes y tesisistas, permitiendo identificar conductas que atentan contra la dignidad, además de entregar orientaciones y especificaciones técnicas propias de un proceso de denuncia.
2. Los conceptos y definiciones, medidas de resguardos y derivaciones, se regirán por lo descrito en el Procedimiento de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo.
3. Para el detalle de los mecanismos de investigación, revisar la Resolución Exenta N° 65, de fecha 29 de mayo de 2024, del FOSIS, que Aprueba el nuevo Manual de Investigaciones sumarias, Sumarios Administrativos e Investigaciones Internas, del Fondo de solidaridad e Inversión Social.

4.- DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Constitución Política de la República, específicamente en sus artículos 1° y en su artículo 19, número 1, que establece el “Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas”
- DFL N° 29 /04, del Ministerio de Hacienda, que “Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo”.



- Ley N° 19.880, Establece base de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado.
- Ley N° 18.575, de Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N° 20.005, que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual.
- Ley N° 20.607 que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral.
- Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación.
- DFL N° 1/2002, Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.
- Instructivo Presidencial N°1 de 2015 de Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado.
- Resolución N° 1 de 2017, de la Dirección del Servicio Civil, en su Título VII Ambientes Laborales y Calidad de Vida.
- Decreto N° 789 de 1989, que promulga la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención do Belém do Pará).
- Decreto N° 122 de 2023, que promulga el Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo, 2023.
- Mesa Gubernamental de trabajo para los derechos LGBTIQA+, 2023.
- Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030
- Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género para Mujeres, Niñas y Diversidad 2022-2030.
- Resolución Exenta N° 65, de fecha 29 de mayo de 2024, del FOSIS, que Aprueba el nuevo Manual de Investigaciones sumarias, Sumarios Administrativos e Investigaciones Internas, del Fondo de solidaridad e Inversión Social.
- Ley N° 21.643, que Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en la materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo.

5.- ACTORES CLAVES DEL PROCESO

Como se señala en el siguiente apartado, distintos actores se ven involucrados al activarse el proceso de denuncia. Estos incluyen, al menos, a las siguientes personas:

a. Denunciante: Es quien pone en conocimiento un posible hecho constitutivo de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo; la que podrá ser o no la misma víctima o un tercero que realiza la denuncia con patrocinio de la supuesta víctima. La persona denunciante debe hacer llegar a la oficina de partes o a la persona receptora de denuncias, el anexo 1 en las condiciones que se explicitan más adelante, con la denuncia formal.

b. Persona denunciada: Es la persona cuya supuesta conducta es objeto de la denuncia.

c. Víctima: Es la persona en quien recae la acción de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

d. Receptor/a de denuncias: Persona que cumple la función de Jefatura del Departamento de Desarrollo Organizacional, o quien la subrogue, quien deberá recibir las denuncias exclusivas de caso de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo. Asimismo, deberá contar con responsabilidad administrativa, conocimientos en materias de género y derechos laborales, como también un buen manejo de la capacidad de empatía, escucha activa y ser objetivo ante cualquier situación que se le presente en esta índole.

Su función será ofrecer una primera acogida, orientar y entregar el formulario de denuncia, resguardando que la persona complete todos los antecedentes de la denuncia para luego canalizarla, enviándola con celeridad y confidencialidad al Director/a Ejecutivo. En caso de denuncias recibidas en forma presencial, se entregará un comprobante de su recepción a la persona denunciada. Si esta es recibida por medio de correo electrónico u otro canal, tal como el de Integridad, se acusará recibo mediante la plataforma correspondiente. Además, deberá llevar un registro de la recepción de denuncias e informar a la persona denunciante sobre el inicio del proceso de investigación, como también del término del mismo. No obstante, en relación con cierre del proceso, el receptor/a de denuncias podrá encargar dicha función a quien esté a cargo del área de Personas en la región correspondiente, quien notificará a la persona denunciante y a la persona denunciada de la finalización del mismo.



e. Investigador/a o fiscal: Rol que ejerce una persona designada por el Jefe del Servicio, para desarrollar la investigación sumaria, sumario administrativo o investigación interna, según sea el caso, una vez que la denuncia se admite a trámite.

f. Director o Directora Ejecutiva del Servicio: una vez recibida la denuncia, y dentro del plazo de tres días hábiles, deberá instruir el correspondiente procedimiento disciplinario, y sólo podrá desestimar la denuncia mediante un acto administrativo fundado que deberá ser notificado al denunciante dentro del plazo de 5 días.

g. Testigos: Persona(s) que tiene(n) conocimiento de hechos que pudieran ser constitutivos de, acoso laboral, o acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria y que declara sobre ellos en un proceso disciplinario.

6.- PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

- **CONFIDENCIALIDAD:** Ante denuncias de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo, se incorpora como base fundamental la confidencialidad, tanto en la persona que recepciona la denuncia como en quien o quienes asumen la responsabilidad de llevar adelante el procedimiento. En tal sentido, queda estrictamente prohibido difundir información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con el contenido de la denuncia durante la primera mientras la respectiva investigación o sumario administrativo se encuentre en curso, a fin de velar por el resguardo, dignidad e integridad de las partes involucradas.
- **IMPARCIALIDAD:** La persona encargada de acoger, canalizar y de realizar la investigación o sumario, debe contar con las condiciones y habilidades necesarias, para tener una visión objetiva de los procesos, sin sesgo ni conducta estigmatizadora con ninguna de las partes involucradas. Si esto, por algún motivo no fuese así, deberá inhabilitarse del proceso y se deberá nombrar a un o una reemplazante para llevar a cabo el procedimiento.
- **CELERIDAD:** El procedimiento deberá ser llevado a cabo con celeridad y prontitud, evitando los trámites o diligencias innecesarios. Todo esto con el propósito de dar respuesta a la denuncia presentada en los plazos legales definidos en estos casos.
- **PERSPECTIVA DE GÉNERO:** herramienta analítica que nos permite explicar las relaciones entre mujeres y hombres, como relaciones sociales y culturalmente construidas, en las que ha habido una asignación de identidades diferenciadas, con base en aspectos biológicos y sexuales.

7.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

7.1- DENUNCIA FORMAL

Cualquier persona que trabaje en y para FOSIS podrá efectuar una denuncia por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo mediante el formulario dispuesto para tales efectos (ver ficha anexo N°1), el cual deberá ser enviado a la Receptora de Denuncias. Como ya se ha señalado, la persona denunciante puede ser tanto la supuesta víctima de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, como una tercera persona que hace la denuncia formal con patrocinio de la víctima.

Las denuncias deberán ser presentadas en el formulario dispuesto para ello. Y en caso de recibir denuncia en un formato distinto o que no cumpla con los elementos necesarios para su acertada tramitación, se propenderá a orientar a la persona denunciante para que cumpla con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 90, letra b) del Estatuto Administrativo, establecidos en el 7.2 del presente procedimiento.

La denuncia será enviada por el/a Receptor/a de denuncias al Director/a Ejecutivo/a, quien deberá instruir el procedimiento disciplinario dentro del plazo de **tres días hábiles**, contados desde la fecha de recepción del documento.

Asimismo, el receptor de denuncias podrá adoptar las medidas de atención temprana de la víctima que resulten necesarias, pudiendo derivarlo, mediante el área de prevención de riesgos, a la mutualidad respectiva. Estas medidas podrán ser revisadas y ratificadas (o cesadas) por el jefe de Servicio, cuando instruya la investigación o por el fiscal instructor a cargo de la investigación.



La Jefatura Superior del Servicio podrá desestimar fundadamente la denuncia, mediante acto administrativo a la persona denunciante, dentro del plazo legal de **5 días hábiles** expresando los fundamentos del rechazo.

- Si la persona denunciada tiene la calidad jurídica de planta o contrata, se podrá ordenar la instrucción del proceso disciplinario respectivo, con la finalidad de investigar los hechos denunciados, en cuyo caso se registrará por lo dispuesto en la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo.
- Si la persona denunciada tiene la calidad jurídica de honorarios o estudiante en práctica, podrá ordenar la instrucción de una investigación interna, cuyo procedimiento se establece en la Resolución Exenta N° 065, de 29 de mayo de 2024, del FOSIS.
- Si la autoridad superior del Servicio decide no acoger la denuncia, la persona denunciante podrá recurrir ante la Contraloría General de la República en el plazo de 10 días hábiles, según dispone el Artículo 160 del Estatuto Administrativo.

Si la Autoridad Superior del Servicio decide iniciar un proceso disciplinario, deberá designar a un/a investigador/a o fiscal instructor y remitir los antecedentes para substanciar el proceso y realizar la investigación sumaria o el sumario administrativo, según sea su caso. Se instruirá a la persona designada y a su jefatura, si corresponde, a priorizar entre sus responsabilidades laborales el proceso de investigación o sumario, velando especialmente por el respeto a los principios de rapidez, confidencialidad, imparcialidad y equidad de género.

El Servicio buscará garantizar que el o la investigador/a o fiscal haya recibido formación, o la reciba a partir de su designación, al menos en materias de género y de la adecuada puesta en práctica del presente procedimiento, por ejemplo, a través de su plataforma de capacitación online.

Una vez que se inicie el procedimiento disciplinario y dentro del plazo de **5 días hábiles**, **le corresponderá a la persona receptora de denuncias informar a la persona denunciante el inicio del mismo.**

7.2- REQUISITOS DE LA DENUNCIA

Cualquier persona podrá efectuar una denuncia por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, mediante el formulario dispuesto para tales efectos (ver ficha anexo N°1), el cual deberá ser dirigido a la Autoridad Superior del Servicio o al receptor de denuncias a su elección. Mediante dos canales, en papel a través de oficina de partes o mediante correo electrónico al correo; repciondedenuncias@fosis.gob.cl

La persona receptora de denuncia deberá orientar a la persona denunciante respecto de los canales y formulación de denuncias de acuerdo con lo dispuesto en el art. 90 B de la Ley N° 18.834.

La denuncia deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:

- Identificación y domicilio de la persona que denuncia.
- Identificación de la víctima.
- La narración circunstanciada de los hechos.
- La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieran noticia de ellos, en cuanto le constare a quien denuncia.
- Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible. La denuncia deberá formularse por escrito y ser firmada por la persona denunciante. Si ella no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego.

En ella podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

Si la persona denunciante formulare la petición del inciso precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.



7.3. DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Quienes denuncien acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo en su contra y ejerzan las acciones a que se refiere la letra K) del artículo 61 del Estatuto Administrativo, sea personalmente o través de tercera persona, tendrán los derechos establecidos en el artículo 90 A del Estatuto Administrativo.

- a. No podrá ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.
- b. No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, durante el lapso señalado precedentemente.
- c. No ser objeto de precalificación anual, si la persona denunciada fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refiere las letras anteriores, salvo que expresamente lo solicite la persona denunciante. Si no lo hiciera regirá su última calificación para todos los efectos.

7.4- EN CASO DE DENUNCIA INFUNDADA

En conformidad a lo dispuesto en la letra d), del artículo 125 del Estatuto Administrativo se dispone que quienes efectúen denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento sin fundamento y respecto de las cuales se constata su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado, procederá la aplicación de la medida disciplinaria de destitución en razón de ser considerado que se trata de un hecho que vulnera gravemente el principio de probidad administrativa.

ANEXO 1: FORMULARIO DE DENUNCIA

El presente documento debe ser enviado al/la Receptor/a de denuncia (Jefatura del Dpto. de Desarrollo Organizacional, de la Subdirección de Personas o en su ausencia a su subrogante) con el objetivo de canalizar la denuncia a la jefatura superior del Servicio.

1.INDIQUE EL TIPO DE ATENTADO A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

De acuerdo con el Protocolo, marque con una “X” la o las alternativas que correspondan al tipo de violencia laboral que se denuncia.

- Acoso Sexual _____
- Acoso Laboral _____
- Violencia de género _____
- Discriminación arbitraria _____
- Otra conducta que atente a la dignidad de las personas. _____

2. IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE

Datos de Identificación con respecto a quien REALIZA la denuncia: Marque con una “X” la opción que corresponda:

- Víctima (Persona en quien recae la acción de violencia organizacional, acoso laboral y sexual). _____



- Denunciante: Persona (un tercero) que pone en conocimiento el hecho constitutivo de violencia organizacional, acoso laboral y sexual y que NO es víctima de tales acciones. _____
- Datos personales del DENUNCIANTE (solo en el caso que el DENUNCIANTE NO sea la VÍCTIMA):

| | |
|--|--|
| Nombre completo: | |
| Cargo que desempeña: | |
| Departamento, Unidad, Área de desempeño: | |

- Datos personales de la VÍCTIMA:

| | |
|-----------------------|--|
| Nombre completo: | |
| RUN: | |
| Dirección particular: | |
| Región / Comuna: | |
| Teléfono de contacto: | |

- Datos de la VÍCTIMA con respecto a la organización:

| | |
|--|--|
| Cargo que desempeña: | |
| Departamento, Unidad, Área de desempeño: | |

- Datos personales del DENUNCIADO/A – VICTIMARIO/A:

| | |
|--|--|
| Nombre completo: | |
| Cargo que desempeña: | |
| Departamento, Unidad, Área de desempeño: | |

3.RESPECTO DE LA DENUNCIA

Nivel jerárquico del DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A respecto de la Víctima: Marque con una “X” la opción que corresponda:

- Nivel Superior. _____
- Igual Nivel Jerárquico. _____
- Nivel Inferior. _____

¿El/la DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A corresponde a la jefatura superior inmediata de la Víctima? Marque con una “X” la opción que corresponda:

- Sí _____
- No _____

¿El/la DENUNCIADO/A - VICTIMARIO/A trabaja directamente con la Víctima? Marque con una “X” la opción que corresponda:

- Sí _____
- No _____
- Ocasionalmente _____

- Sí _____
- No _____

Describa las conductas manifestadas - en orden cronológico - (Señalar nombres, lugares, fechas y detalles que complementen la denuncia). (Si desea puede relatar los hechos en hoja adjunta).

[illegible]

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA – FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL



ANEXO 2: COMPROBANTE DE DENUNCIA

ANTE MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

1. Comprobante de recepción de denuncia

Nombre y firma del/la funcionario/a

Denunciante

Fecha de entrega del documento

Nombre y firma del/la Receptor/a

1. Comprobante de recepción de denuncia

Nombre y firma del/la funcionario/a

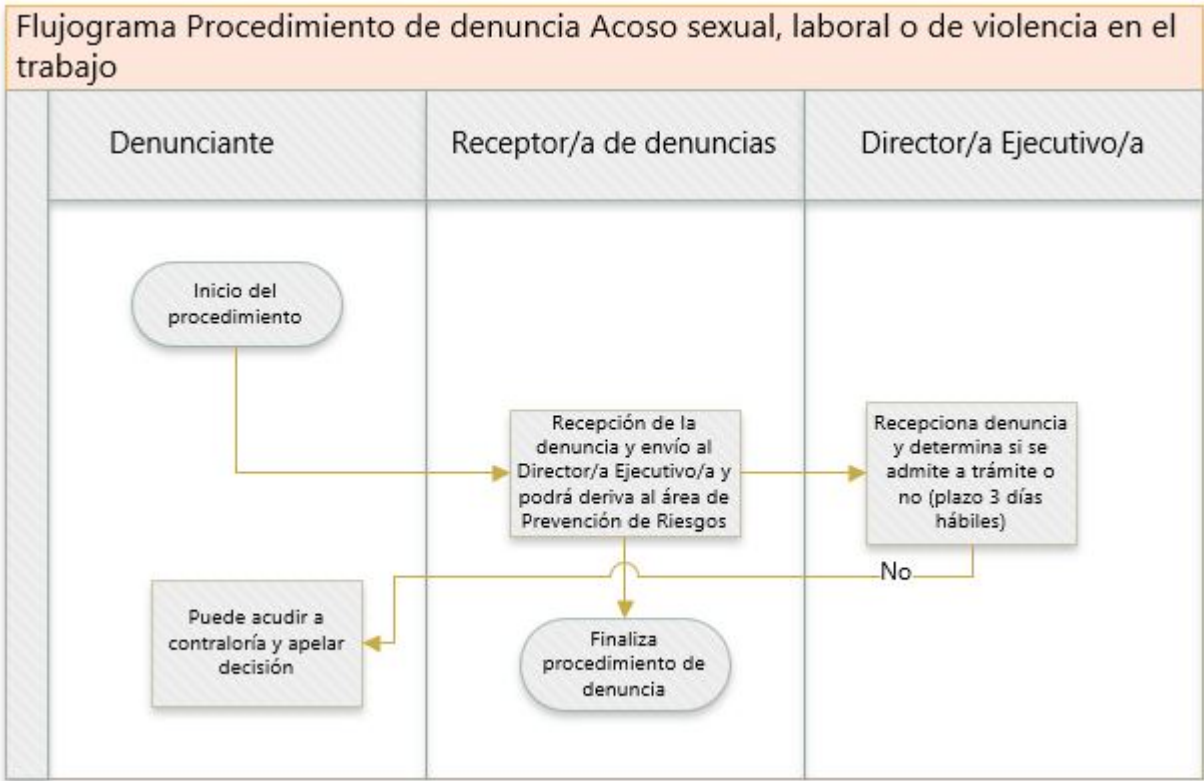
Denunciante



Fecha de entrega del documento

Nombre y firma del/la Receptor/a

ANEXO 4 - FLUJOGRAMA



Anexo 5 – REGISTRO, CONTROL Y SEGUIMIENTO

| Proceso | Nombre Actividad o Área Temática | Descripción de la actividad |
|----------|------------------------------------|---|
| Registro | Registro de denuncias | la Subdirección de Personas llevaran registro actualizado de todas las denuncias por, Acoso Laboral y Acoso Sexual o violencia en el trabajo que se interpongan al interior de la Institución |
| | Comprobante de denuncias | El/la Receptor/a de denuncias llevará registro de todas las denuncias Acoso Laboral y Acoso Sexual o violencia en el trabajo que se interpongan al interior de la Institución a través de los comprobantes entregados a las personas denunciantes |
| | Envío de reporte al Servicio Civil | Durante el mes de enero de cada año se enviará reporte de los casos de Acoso Laboral y Acoso Sexual o violencia en el |

| | | |
|-------------|---|--|
| Control | | trabajo registrados durante el año en la Institución |
| Seguimiento | Reunión con Fiscalía para revisar estado de avance procesos de denuncia | Reunión de coordinación con Fiscalía para definir fechas de revisión, metodología de comunicación con la Subdirección de Personas y directos responsables del proceso para ambas partes. |
| | Estado de avance procesos disciplinario por denuncia de violencia | Revisión del estado de avance y cumplimiento de los plazos legales para las denuncias de violencia interpuestas hasta la fecha. |
| | Estado de avance procesos disciplinario por denuncia de Acoso Laboral | Revisión del estado de avance y cumplimiento de los plazos legales para las denuncias por Acoso Laboral interpuestas hasta la fecha. |
| | Estado de avance procesos disciplinarios por denuncia de Acoso Sexual | Revisión del estado de avance y cumplimiento de los plazos legales para las denuncias por Acoso Sexual interpuestas hasta la fecha |
| | Medidas de resguardo | Se realizará seguimiento a todas las medidas de resguardo que se adopten como resultado de las denuncias de Acoso Laboral y Acoso Sexual o violencia en el trabajo a nivel nacional. |

2.- DÉJESE SIN EFECTO la Resolución Exenta N° FC-F-00807 de 11 de diciembre de 2023, que aprobó el procedimiento sobre denuncia por maltrato, acoso laboral y acoso sexual del FOSIS.

3.- DISPÓNGASE la difusión por los medios de comunicación correspondiente, Intranet y correo electrónico masivo a todos los funcionarios de la Institución el procedimiento sobre denuncia de casos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo del FOSIS.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

NICOLAS NAVARRETE HERNANDEZ

DIRECTOR EJECUTIVO

FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL



PMD/FMZ/FCR/HCG
ANEXOS: SI CORRESPONDE
DISTRIBUCIÓN
FISCALÍA

SUBDIRECCIÓN DE PERSONAS