



FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL
Dirección Ejecutiva

pmd *APCPP* *mco*
NNH/PMD/FMZ/APO/CPP/DEC/MCE

**MAT: APRUEBA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA
INSTITUCIONAL DE GÉNERO DEL FONDO
SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL**

RESOLUCIÓN EXENTA 0118

SANTIAGO, 20-12-2024

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N° 18.989, en particular en su Título II sobre el Fondo de Solidaridad e Inversión Social; en la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley N° 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género; en la Ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada; en el Decreto N° 789, de 1989, que promulga la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y en el Decreto N° 1640, de 1998, que promulga la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, ambos del Ministerio de Relaciones Exteriores; en la Resolución Exenta N° 069, de 2020, del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, que aprueba actualización del cuarto plan nacional de igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030 del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; Decreto Exento N° 395, de 7 de noviembre de 2023, del Ministerio de Hacienda, que aprueba Programa Marco de los Programas de Mejoramiento de la Gestión de los Servicios en el año 2024, para efectos del incremento por desempeño Institucional del artículo 6° Ley N° 19.553; en la Resolución Exenta N° FC-F-00076, de 2 de febrero de 2023, del FOSIS, se aprobó la creación de las Mesas de Trabajo de Género y Diversidad del FOSIS, para el apoyo, coordinación y articulación, para avanzar en la integración del enfoque de género intersectorial, de manera transversal en las políticas internas y externas que la institución implementa; la Resolución Exenta N° 0131, de 26 de diciembre de 2023, del FOSIS, se aprobó la Política Institucional de Género del Fondo de Solidaridad e Inversión Social; en la Resolución N° 7, de 2019 que fija Normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón, y en la Resolución N° 14, de 2022, que determina los montos en unidades tributarias mensuales, a partir de los cuales los actos que se individualizan quedarán sujetos a toma de razón, ambas de la Contraloría General de la República; y lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 15, de 28 de abril de 2022, del Ministerio de Desarrollo Social y Familia que nombra a don Nicolás Navarrete Hernández en el cargo de Director del Fondo de Solidaridad e Inversión Social.

CONSIDERANDO:

1°. - Que, el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS, es un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es financiar en todo o parte planes, programas, proyectos y actividades especiales de desarrollo social, los que deberán coordinarse con los que realicen otras reparticiones del Estado.

2°. - Que, el FOSIS tiene como misión institucional el “contribuir a la superación de la pobreza y vulnerabilidad social a través de estrategias que fortalezcan la cohesión social, las habilidades y capacidades de personas, familias y comunidades, con pertinencia territorial y enfoque de género”.

3°. - Que, el FOSIS tiene el propósito de contribuir en la disminución de las inequidades, brechas y/o barreras de género implementando acciones estratégicas, en este contexto, la institución impulsa el diseño e implementación de un conjunto de acciones y/o actividades transversales vinculadas a la gestión interna y estratégica, al Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030; Objetivos de Desarrollo Sostenibles, Agenda 2030; a los lineamientos del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, y el Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

4°. - Que, el FOSIS ha asumido el desafío de Presidencia, de avanzar en la incorporación del enfoque de género y diversidades a nivel institucional, generando acciones conducentes para avanzar a disminuir brechas, barreras e inequidades de género; y a su vez incorporar medidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer y de prevenir, sancionar y erradicar la violencia.

5°. - Que, en la letra e) del artículo 2° de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, se establece que los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.

6°. - Que, la convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belem do Pará, en su artículo 5 dispone que toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos y que los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

7°. - Que, por todo lo anterior, se requiere relevar el compromiso del FOSIS para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género a nivel institucional y estratégico, considerando como eje fundamental la coordinación y articulación para la integración del enfoque de género en las políticas institucionales.

8°. - Que, en el Decreto Exento N° 395, de 7 de noviembre de 2023, del Ministerio de Hacienda, que aprueba Programa Marco de los Programas de Mejoramiento de la Gestión de los Servicios en el año 2024, se contempla como indicador a las “Medidas de Equidad de Género”, las que tienen como objetivo el contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género implementando acciones estratégicas orientadas a mejorar el ejercicio de derechos, los niveles de igualdad y equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos, y a fortalecer la capacidad de los Servicios para desarrollar políticas públicas de género.

9°. - Que, por la Resolución Exenta N° FC-F-00076, de 2 de febrero de 2023, del FOSIS, se aprobó la creación de las Mesas de Trabajo de Género y Diversidad del FOSIS, para el apoyo,

coordinación y articulación, para avanzar en la integración del enfoque de género intersectorial, de manera transversal en las políticas internas y externas que la institución implementa.

10°. - Que, mediante la Resolución Exenta N° 0131, de 26 de diciembre de 2023, del FOSIS, se aprobó la Política Institucional de Género del Fondo de Solidaridad e Inversión Social.

11°. - Que, la primera versión de la Política Institucional de Género del FOSIS, permitió ordenar y visibilizar una serie de medidas tendientes a la equidad de género que venían implementándose desde hace un tiempo en la institución de manera aislada y para ello se diseñó un plan de trabajo que identifica las principales áreas en las que se requiere profundizar, en consideración a los nuevos desafíos que el FOSIS y el Estado de Chile han debido asumir, con carácter de progresivos en el tiempo y en sintonía con perspectivas e indicadores reconocidos y validados internacionalmente.

12°. - Que, la primera versión de la Política Institucional de Género del FOSIS entregó los lineamientos claves en materia de género y diversidad a implementar en el Servicio, a partir del 2024, y sienta las bases de un trabajo de más largo aliento que implica cambios culturales y de procedimientos internos, que es necesario abordar en profundidad.

13°. - Que, la Política Institucional de Género, será revisada anualmente, para ajustarla a los objetivos estratégicos de la Institución y a las necesidades emergentes de las personas, tanto de quienes se desempeñan en el FOSIS como de quienes interactúan con el Servicio a través de su quehacer.

14°. - Que la presente política formaliza los procedimientos de gestión de Personas que incorporan la perspectiva de género.

15°. - Que, tras su revisión y estudio, y en conformidad a lo expuesto precedentemente, resulta necesaria la actualización de la Política Institucional de Género, a través de acto administrativo.

RESUELVO:

1°. - APRUÉBASE la Actualización de la Política Institucional de Género del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, cuyo texto íntegro se inserta a continuación:



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO FOSIS
2024

ÍNDICE

Tabla de contenido

- PARTE 1:**..... 6
 - Marco normativo para la formulación de la Política de Género del FOSIS 6
 - 1. Introducción..... 7
 - 2. Antecedentes..... 7
 - 3. Marco normativo 8
 - 3.1 Marco normativo internacional 9
 - 3.2 Marco normativo nacional..... 10
 - 4. Principios rectores 12
 - 4.1 Principio de igualdad..... 12
 - 4.2 Principio de no discriminación..... 12
 - 4.3 Principio de vivir una vida libre de violencia 12
 - 4.4 Fomento de la corresponsabilidad 12
 - 5. Criterios de aplicación..... 13
 - 5.1 Criterio de celeridad 13
 - 5.2 Criterio de interseccionalidad..... 13
 - 5.3 Criterio de interculturalidad 13
 - 5.4 Criterio de derechos humanos y de género 13
 - 5.5 Criterio de intersectorialidad e interinstitucionalidad 13
 - Parte 2:** 14
 - Operacionalización de la Política Institucional de Género del FOSIS** 14
 -
 - 1.- Justificación 15
 - 2.- Misión institucional..... 15
 - 3.- Objetivo general 15
 - 4.- Alcances 16
 - 5.- Ejes estratégicos, objetivos y líneas de acción 16
 - 6.- Ámbitos de acción de la aplicabilidad 20

PARTE 1:

Marco normativo para la formulación de la
Política de Género del FOSIS

1. Introducción

La igualdad de género constituye el principio y derecho humano fundamental que guía esta política. La aplicación de este principio debe reconocer la existencia de diferencias entre las personas y, al mismo tiempo, tener en cuenta que la valoración social y cultural asignada a estas diferencias y a los roles otorgados tradicionalmente a hombres y mujeres se traducen en desventajas y desigualdades que impiden a las mujeres un pleno disfrute de oportunidades y derechos.

La elaboración de la Política Institucional de Género del FOSIS contempla aquellas acciones identificadas en el diagnóstico institucional de género realizado el año 2022, que levanta las inequidades, brechas y barreras de género y está acompañada de un plan de acción que contempla una serie de actividades entre las que se encuentra como primer paso una actividad de difusión y entrega de resultados del diagnóstico de género, con una mirada interna del quehacer del FOSIS, principalmente en lo respectivo a la Subdirección de Personas.

Esta versión actualizada de la Política Institucional de Género del FOSIS, nos permite ordenar y visibilizar una serie de medidas tendientes a la equidad de género que venían implementándose desde hace un tiempo en la institución de manera aislada y considera nuevos desafíos que el FOSIS asume y que están en directa sintonía con los lineamientos entregados por el ministerio de la mujer y equidad de género.

En síntesis, la Política Institucional de Género del FOSIS entrega lineamientos claves en materia de género a implementar en el Servicio y sienta las bases de un trabajo de más largo aliento que implica cambios culturales y de procedimientos internos, que es necesario abordar en profundidad.

Esta propuesta será revisada anualmente, para ajustarla a los objetivos estratégicos de la institución y a las necesidades emergentes de las personas, tanto de quienes se desempeñan en el FOSIS como de quienes interactúan con el Servicio a través de su quehacer.

Esta política incorpora la revisión de las políticas, protocolos y procedimientos de gestión y desarrollo de Personas con perspectiva de género, que recoge los resultados obtenidos del diagnóstico institucional realizado el año 2022 y que considera importantes hallazgos referidos a la gestión de Personas, para avanzar en la disminución de brechas, barreras e inequidades de género detectadas.

2. Antecedentes

El proceso de elaboración de la **Política Institucional de Género del FOSIS** ha sido un proceso coordinado y en sinergia con las direcciones regionales, subdirecciones, unidades y equipos de trabajo, compuestos por los funcionarios, funcionarias y el personal contratado a honorarios del FOSIS, en el afán de asegurar que se adecúe al contexto del Servicio, a sus necesidades y aspiraciones; que recoja los mandatos de instrumentos y organismos internacionales especializados en derechos de las mujeres. Para ello se han generado insumos a partir de fases previas: la conformación de la unidad de género, grupos de trabajo interdisciplinarios para la elaboración del diagnóstico de género y su posterior análisis cuantitativo y cualitativo.

En este contexto, y con el propósito de llevar adelante este proceso de transversalización de género, el Servicio nombra a una encargada nacional de género para cumplir con los compromisos a nivel nacional y se oficializó, además, dos espacios que apoyan la implementación del Plan Nacional de Género que se ha propuesto y sus coordinaciones: la Mesa Nacional de Género¹ y la Mesa Central de Género.²

¹ Conformada por la Encargada Nacional de Género y las contrapartes de género de cada región.

² Conformada por la Encargada Nacional de Género y personas de la Subdirección de Personas, Subdirección de Administración y Finanzas, Subdirección de Usuarios, Subdirección de Gestión de Programas y Dirección Ejecutiva.

Como principal desafío, la Política Institucional de Género del FOSIS, contempla la coordinación permanente entre las diferentes unidades para avanzar hacia una política que sea integral, cohesionada, clara, coherente con los lineamientos estratégicos que se incorpore en el quehacer interno y externo del Servicio.

El primer paso para implementar el proceso correspondió a la elaboración del diagnóstico de género se desarrolló durante el 2022. Su objetivo fue analizar cómo la perspectiva de género se encuentra presente en la estructura organizacional y en el ejercicio de las funciones del FOSIS, en el desarrollo organizacional y en los aspectos de contexto interno, y en las percepciones de los funcionarios, funcionarias y el personal contratado a honorarios del FOSIS.

En este contexto, se analizaron las brechas y barreras de género en materias de gestión y desarrollo de personas haciendo referencia a los obstáculos y limitaciones que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y profesional dentro del Servicio. Se usaron varias técnicas de investigación complementarias: análisis de información disponible en la Subdirección de Personas, encuestas, entrevistas y grupos focales. Se realizó una encuesta a todos/s funcionarios, funcionarias y personal contratado a honorarios para obtener testimonios y respuestas sobre conocimientos y actitudes de género, y prácticas de gestión de recursos humanos y cultura organizacional.

Los resultados del diagnóstico son contundentes y permiten identificar necesidades particulares, brechas y prácticas de discriminación y desigualdad que se transformaron en recomendaciones para la redacción de la Política de Institucional de Género para abordar en conjunto con la Subdirección de Personas.

El diagnóstico contempló:

- 1) **Levantamiento de ejes en áreas críticas** de las Subdirección de Personas y la Subdirección de Gestión de Programas, entendida como la Subdirección medular del FOSIS, donde se gestionan los programas del FOSIS, y que se caracteriza por contar con una dotación de profesionales del área de las ciencias sociales, compuesta por una dotación mayoritaria de mujeres, una constante en los últimos cuatro años.
El levantamiento se realizó mediante preguntas a las personas encargadas de cada eje respecto sobre temas que pueden orientar al cumplimiento o no del enfoque de género en procesos y unidades del FOSIS. Las preguntas fueron elaboradas con base en algunas nociones que se tienen de la normativa chilena NCH3262, del PNUD, entre otros ejemplos de diagnósticos de entidades públicas del Gobierno de Chile como referencia.
- 2) **Análisis de datos y la sistematización de resultados:** en el 2023, comienza el proceso con la intención de conocer sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres, con la perspectiva de identificar los nudos críticos de desigualdad y discriminación y planificar acciones para modificarlas.
- 3) **Enfoque participativo:** se realizaron instancias participativas para dar a conocer los resultados del diagnóstico y para abrir espacios de conversación sobre estos.

3. Marco normativo

¿Cuál es el marco jurídico en que se basa?

Convenios y tratados internacionales a suscritos por nuestro país.

3.1 Marco normativo internacional

La igualdad de género se incorporó a las normas internacionales en materia de derechos humanos desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, que proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad. Asimismo, se establece que las personas deben tener igualdad de condiciones en el acceso, goce y ejercicio de los derechos “sin distinción alguna por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional, social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (artículo 2) y reconoce la diversidad de las condiciones como parte inherente de las y los sujetos en la sociedad para ser tomados en cuenta y no como un obstáculo para la inclusión.

El principio de igualdad y no discriminación se constituye en un imperativo jurídico transversal en los instrumentos internacionales subsiguientes sobre derechos humanos, entre los que se destaca, en el sistema universal, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965), el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) (1979).

Por su parte, en el sistema americano, está la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres “Belém do Pará” (1994).

El referente inmediato de la Política de Igualdad de Género lo constituye la CEDAW, que se fundamenta en un concepto de igualdad que trasciende lo formal. La Convención define la discriminación contra la mujer como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil y en cualquier otra esfera” (artículo 1).

Como sustento de esta Política, es fundamental asistir a las recomendaciones generales del Comité de la CEDAW, en particular la número 19 **“sobre la violencia contra la mujer”**, porque establece la vinculación entre discriminación y violencia, e impulsa a los estados a reportar en sus informes los avances para su erradicación.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Belém do Pará”, por su parte, se constituye como otro referente necesario de esta Política de Igualdad de Género. Este instrumento internacional conceptualiza la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico” (artículo 1). En coherencia con esta definición, se insta a la vida libre de violencia y establece que los Estados deben actuar tanto en el ámbito público, como en el privado (artículo 3).

Este derecho incluye, entre otros, el derecho de las mujeres a ser libre de toda forma de discriminación, estableciendo el vínculo entre ambos fenómenos, por lo que la violencia se constituye como una forma de discriminación que atenta contra el principio de igualdad. En consecuencia, el Estado debe garantizar que las mujeres y las niñas sean “valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamientos y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación” (artículo 6). Según la Convención, la violencia es un factor que impide el pleno disfrute de los derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales (artículo 5).

La Convención contiene normas relativas a la obligación de fomentar la educación y capacitación del personal encargado de la aplicación de la ley y de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer. Se regula también la debida diligencia en la prevención, investigación y sanción de la discriminación y violencia contra la mujer, y señala como una obligación de los Estados establecer procedimientos legales justos y eficaces que incluyan, por ejemplo, medidas de protección, un juicio oportuno, mecanismos que aseguren el acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación (artículo 7).

En cuanto a la protección internacional de las personas por su orientación sexual e identidad de género, se cuenta con el instrumento Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género, los que fueron adoptados en una reunión de especialistas en legislación internacional, en noviembre de 2006. Estos principios no tienen carácter vinculante, sin embargo, ratifican los estándares internacionales relativos a la forma en que los gobiernos y otros actores podrían detener la violencia, abuso y discriminación ejercida contra las personas por su orientación sexual, identidad o expresión de género o diversidad corporal que desafían las normas tradicionales del género, a fin de asegurarles una igualdad plena.

Un concepto esencial que se retoma en el diseño de esta Política es el *mainstreaming* de género, que tiene su sustento en la Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas, celebrada en Pekín en 1995, y que posteriormente fue desarrollado en la Plataforma de Acción de Beijing.

El grupo de personas expertas del Consejo de Europa define el *mainstreaming* de género como “la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas.”³

3.2 Marco normativo nacional

Para profundizar el compromiso político de los líderes y responsables políticos para que denuncien y condenen la violencia contra las mujeres; la Política Institucional de Género del FOSIS considera elementos centrales del marco normativo nacional, que permiten avanzar hacia una institucionalidad que no solo incorpore el enfoque de género en sus programas, sino que “vele por la promoción, la prevención e identifique canales para la reparación en caso de detectar situaciones de violencia hacia la mujer y discriminación hacia las personas sin distinción sexo-genérica”.

En este contexto, la normativa nacional que en causa la Política Institucional de Género del FOSIS es:

1. En materia de violencia basada en género en contra de las mujeres:

Ley 19.935 que Establece Normas sobre Procedimiento y Sanciones Relativos a los Actos de Violencia Intrafamiliar, 1994.

Ley 20.005 que Tipifica y Sanciona el Acoso Sexual en el Ámbito Laboral, 2005.

Ley 20.066 que Establece Nueva Ley de Violencia Intrafamiliar, 2005.

Ley 20.480 que Modifica el Código Penal y la Ley 20.066 sobre violencia intrafamiliar, estableciendo el "femicidio", aumentando las penas aplicables a este delito y reforma las normas sobre parricidio, 2010.

³ Consejo de Europa y Grupo de Especialistas en Mainstreaming, “Mainstreaming de género: Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas” (Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Madrid, 1999), p. 26.

Ley 21.153 que Modifica el Código Penal para Tipificar el Delito de Acoso Sexual en Espacios Públicos, 2019.

Ley 21.212 que Modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y la Ley 18.216 en Materia de Tipificación del Femicidio, 2020.

Ley 21.282 que Declara el 19 de diciembre de cada año como el Día Nacional Contra el Femicidio, 2020.

Ley 21.369 que Regula el acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, 2021.

Ley 21.393 que Establece el 7 de febrero de cada año como el Día Nacional por la No Violencia En el Pololeo, 2021.

Ley 21.523 que modifica diversos cuerpos legales para mejorar las garantías procesales, proteger los derechos de las víctimas de los delitos sexuales, y evitar su revictimización, 2022

Ley 21.565 que Establece un Régimen de Protección y Reparación Integral en Favor de las Víctimas de Femicidio y suicidio femicida y sus familias, 2023.

Ley 21.643 que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de Prevención, Investigación y sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo (Ley Karin), 2024.

Ley 21.675, que Estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, en razón de su género, 2024.

2. En materia de Igualdad de Género:

Ley 19.611 que Establece Igualdad Jurídica entre Hombres y Mujeres, 1999.

Ley 20.348 que Resguarda el Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones, 2009.

Ley 20.609 que Establece Medidas Contra la Discriminación, 2012.

Ley 20.830 que Crea el Acuerdo de Unión Civil, 2015.

Ley 21.120 que Reconoce y da Protección al Derecho a la Identidad de Género, 2018.

Ley 21.334 Sobre Determinación del Orden de los Apellidos por Acuerdo de los Padres, 2021.

Ley 21.400 que Modifica diversos cuerpos legales para regular, en igualdad de condiciones, el matrimonio entre personas del mismo sexo, 2021.

Ley 21.438 que Establece el Día de la Inclusión Social y la No Discriminación, 2022.

4. Principios rectores

4.1 Principio de igualdad

El FOSIS, en el ejercicio de sus funciones y en su ámbito interno, velará por la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. En virtud de este principio, se prohíben todas aquellas discriminaciones directas, entendidas como toda norma o acto jurídico-público que signifique un trato perjudicial en función del sexo o identidad de género. Asimismo, se prohíben las discriminaciones indirectas, entendidas como aquellos tratamientos jurídicos formalmente neutros o no discriminatorios, pero de los cuales se derivan consecuencias desiguales y perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tiene sobre las personas.

Para ello se ha avanzado en generar espacios de sensibilización dirigido a los/as funcionarios, funcionarias y personal contratado a honorarios del FOSIS, para que este principio se comprenda en la práctica, en los espacios más cotidiano del quehacer. Se avanza a su vez, en la actualización de protocolos, normativas internas y en la formación de personas y funcionarios y funcionarias que cumplen un rol clave.

4.2 Principio de no discriminación

El FOSIS se compromete a abstenerse de ejercer prácticas de discriminación y a hacer distinciones que son irrelevantes, arbitrarias, no razonables, injustas, dirigidas a la negación del goce, disfrute y tutela de los derechos de grupos o personas. Para ello, la Política Institucional de Género toma como referencia a la CEDAW, que define discriminación como:

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil y en cualquier otra esfera”.

Este principio considera procesos de sensibilización, difusión y espacios de conversación que permitan brindar una atención a las personas usuarias libre cualquier acto de discriminación.

4.3 Principio de vivir una vida libre de violencia

El FOSIS ofrecerá atención respetando y promoviendo el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, que incluye el derecho a la vida; a no ser sometida a torturas, tratos crueles, inhumanos o degradantes; el derecho a la protección en condiciones de igualdad; a la libertad y a la seguridad personal; y el derecho a la igualdad ante la ley.

Esto considera la atención a personas usuarias de los programas del FOSIS y también, en el quehacer interno, hacia las funcionarias del servicio.

4.4 Fomento de la corresponsabilidad

El FOSIS adoptará las medidas necesarias para facilitar la compatibilidad efectiva entre responsabilidades laborales, familiares y personales de sus funcionarios, funcionarias y personal contratado a honorarios. Asimismo, favorecerá el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como manifestación de los derechos de las mujeres y los hombres y la libre configuración de su tiempo, promoviendo la corresponsabilidad.

Este principio se ha ido materializando con la incorporación de la unidad de género en instancias de toma de decisiones que contribuyan a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ejemplo de ello, han sido la Mesa de Teletrabajo y la Mesa de Conciliación Laboral y Familiar que han sido implementadas durante el 2023, en las que el enfoque de género ha sido incorporado durante todo el proceso.

5. Criterios de aplicación

5.1 Criterio de celeridad

Este criterio establece que, en caso de pesquisar casos de violencia de género al interior del servicio, se activarán los protocolos y normativas que el Servicio dispone. En el caso de que los equipos ejecutores sospechen o detecten algún caso de violencia de género, deberá ser acogido y se activarán los protocolos que el FOSIS disponga para tales efectos.

5.2 Criterio de interseccionalidad

El análisis interseccional parte de la base que la identidad de las personas no es una sumatoria de factores, sino una integralidad que tiene diferentes manifestaciones tales como identidades de género, etarias, étnicas, diversidad sexual, condiciones económicas, condiciones de discapacidad, entre otras.

La interseccionalidad requiere comprender que las personas viven en contextos particulares con experiencias específicas, marcadas por diversos sistemas de opresión, tales como el sexismo, el racismo, el clasismo, entre otros, y deben tomarse en cuenta estos factores, pues pueden convertirse en verdaderos obstáculos para el acceso a derechos y oportunidades.

5.3 Criterio de interculturalidad

Este criterio consiste en un proceso en virtud del cual dos o más culturas llevan a cabo un intercambio e interacción, que implica la integración y convivencia de estas culturas, donde prima el respeto por la diversidad. Desde la perspectiva de los derechos humanos, la interculturalidad supone la construcción de cierta reciprocidad, con igualdad entre los participantes de las distintas culturas.

5.4 Criterio de derechos humanos y de género

Este criterio implica promover, cumplir y proteger los valores establecidos en el marco ético jurídico de los derechos humanos, con el fin de erradicar las desigualdades, discriminaciones y violencia generada por las relaciones desiguales de poder, para avanzar hacia la igualdad sustantiva. Se busca aplicar la perspectiva de género en el quehacer interno del FOSIS y en la manera de relacionarnos con las personas usuarias de programas, tomando en cuenta las relaciones asimétricas de poder, la violencia y discriminación estructural, manifestación del sistema patriarcal imperante que impacta sobre las mujeres y demás sujetos.

5.5 Criterio de intersectorialidad e interinstitucionalidad

Para que el FOSIS efectivamente avance en materia de género, necesariamente se requiere del trabajo conjunto y la colaboración de diversas instituciones y disciplinas, especialmente cuando se enfrenta a problemas complejos que requieren articulación y especialización en diversas materias y áreas.

Parte 2:

Operacionalización de la Política Institucional de Género del FOSIS

1.- Justificación

¿Por qué una Política Institucional de Género?

Es necesario elaborar una Política Institucional de Género que entregue lineamientos para la incorporación del enfoque de género en el quehacer institucional, tanto interno como externo.

Los hallazgos del primer diagnóstico de género que se realizó en la institución entregan resultados que evidencian la existencia de brechas y barreras que dificultan avanzar hacia la perspectiva de género en el Servicio.

¿Cómo se elaboró?

La Política Institucional de Género ha sido elaborada en un proceso participativo con representantes del Servicio, a través de las Mesas de Género, a nivel central y nivel regional. En estas mesas se constituyeron comisiones para el de diseño y elaboración de la Política Institucional de Género, proceso que se trabajó desde enero a noviembre del año 2023.

¿Cuáles son sus enfoques teóricos?

- Enfoque basado en los derechos humanos: referido a la dignidad, el respeto y trato igualitario de todas las personas sin distinción por sexo o género.
- Enfoque o perspectiva de género: considera las diferencias entre los hombres y las mujeres y diversidad sexo-genérica, en sus interrelaciones existentes y los distintos papeles que socialmente se les asignan.
- Enfoque de interseccionalidad: reconoce que las desigualdades sistémicas se configuran a partir de la superposición de diferentes factores sociales como el género, la etnia y la clase social.

¿A quiénes está dirigida esta Política Institucional de Género?

A todos los funcionarios, funcionarias y personal contratado a honorarios del FOSIS, como una medida que busca generar acciones concretas para avanzar hacia la equidad de género entre hombres y mujeres, considerando también la diversidad sexo-genérica.

2.- Misión institucional

“Contribuir a la superación de la pobreza y vulnerabilidad social a través de estrategias que fortalezcan la cohesión social, las habilidades y capacidades de personas, familias y comunidades, con pertinencia territorial y enfoque de género”.

3.- Objetivo general

La Política Institucional de Género del FOSIS tiene el objetivo de incorporar en el quehacer institucional la igualdad de género, tanto en el ejercicio de sus funciones, como en la cultura organizacional, al ser parte de sus lineamientos y valores, como el respeto y la inclusión en sus áreas de desarrollo interno y externo.

4.- Alcances

La Política Institucional de Género tiene dos ámbitos de aplicación:

- Ámbito interno que comprende a los funcionarios, funcionarias y personal contratado a honorarios del FOSIS a nivel nacional.
- Ámbito externo que integra a personas usuarias de programas del FOSIS, ejecutores, ciudadanía, entre otros actores que se relacionen con la institución.

5.- Ejes estratégicos, objetivos y líneas de acción

Eje estratégico 1: Institucionalización de la perspectiva de género

Objetivo: Fortalecer la incorporación de la perspectiva de género con mecanismos institucionales y un sistema de gobernanza, a través de la formalidad de las instancias de género.

Líneas de acción

- ✓ Nombrar a la persona encargada nacional de género.
- ✓ Establecer una coordinación con y entre las subdirecciones del nivel central y las direcciones regionales, para promover la implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos atinentes a las temáticas de género.
- ✓ Conformar y formalizar la Mesa Central de Género.
- ✓ Conformar y formalizar la Mesa Nacional de Género.
- ✓ Diseñar un plan de trabajo operativo anual para dar cumplimiento a la Política Institucional de Género del FOSIS.

a) Conformación de la Unidad de Género

La Unidad de Género liderada por la persona encargada nacional de género estará bajo la responsabilidad de la Subdirección de Gestión de Programas del FOSIS. Sus objetivos estratégicos serán:

- Promover el enfoque de género del Servicio, tanto en el ámbito organizacional como en su quehacer institucional, considerando el rol de la institución en el trabajo con la población en condiciones de pobreza o vulnerabilidad.
- Velar por la correcta implementación de la Política Institucional de Género del FOSIS, que considera un plan de trabajo, ejecución de acciones y ajustes de manera semestral de la política institucional que se desarrolle en el servicio.

a) La persona encargada nacional de género tendrá exclusividad en el cargo.

Sus principales funciones son:

1.- Coordinar, a través de la Mesa de Género, la elaboración de un Plan Anual de Género que considere los lineamientos gubernamentales, instrumentos de gestión vigentes y los que se definan a futuro en dicho ámbito. Se define en un plan de trabajo operativo de la mesa central y definiciones estratégicas para los planes regionales.

2.- Estudiar y proponer medidas de equidad de género en las políticas, planes, programas y acciones del servicio, a fin de incorporar dicho enfoque tanto a su quehacer como a su gestión organizacional.

3.-Coordinar las Mesas de Género a nivel central y nacional del Servicio y, a través de estas, a sus áreas, departamentos y unidades en sus líneas de acción, con miras al cumplimiento del plan anual de género.

4.- Participar en instancias de coordinación con organismos sectoriales de gobierno (Mesa Ministerial de Género, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, entre otros) y otros organismos externos, a fin de avanzar en la transversalización del enfoque de género en la gestión pública.

b) Mesa central de género

Esta instancia tendrá carácter consultivo y resolutorio de toma de decisiones frente a temáticas planteadas por la encargada/o nacional de Género y entrega de lineamientos estratégicos a las regiones. Está conformada por, a lo menos, dos representantes de cada Subdirección del nivel central del FOSIS, designados/as por el/la subdirector/a respectivo/a, donde actuarán en calidad de titular y suplente ante esta instancia, la que deberá ser aprobada por el acto administrativo correspondiente. La nómina de los y las representantes de la mesa, será revisada anualmente, con motivo de promover la participación de todas las áreas.

Las tareas de esta mesa serán:

- Apoyar estratégicamente las temáticas que se presenten en la mesa, a modo de sancionar o aprobar acciones que permitan contribuir a la transversalización del enfoque de género.
- Velar por el cumplimiento del programa de trabajo de género, que se implementa a través del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG).
- Incentivar la participación de los equipos de las respectivas subdirecciones del nivel central en las instancias formativas, de sensibilización y capacitación, etc.
- Difundir y retroalimentar acciones que se implementen en materia de género.
- Entregar información oportuna a la subdirectora o subdirector respectivo, sobre avances en materia de género de la subdirección respectiva.
- Entregar lineamientos estratégicos en materia de género a regiones.
- Analizar el estado de avance de los programas de trabajo regionales, identificando las brechas y barreras regionales, que sean informados por la mesa nacional de género.
- Replicar actividades de mejora en temáticas de género en el nivel central, de acuerdo con actividades destacadas realizadas en regiones.

A nivel regional: Se debe contar con una persona encargada de género, que entre sus funciones se contemple:

- Participar en la Mesa Nacional de Género.
- Ser la/el representante de los lineamientos estratégicos en materia de género en la región.
- Identificar brechas, barreras de género que se identifican en los ámbitos internos y externos de FOSIS a nivel regional.
- Elaborar y ejecutar el plan y/o programa de trabajo regional de género, siguiendo los lineamientos estratégicos que se entreguen desde el nivel central.
- Realizar seguimiento a las tareas que se requieren para el cumplimiento del plan.
- Colaborar en la implementación de los compromisos institucionales de género, que impacten a nivel regional.
- Informar a la persona encargada nacional de género, sobre nudos críticos que dificultan la transversalización de género o la implementación del programa o plan de trabajo de género en la región.

c) Mesa nacional de género

Esta instancia es convocada y liderada por la persona encargada nacional de género y participan las contrapartes regionales de género, su composición deberá ser aprobada a través de acto administrativo. La periodicidad de su funcionamiento será de manera mensual y el

propósito es que las regiones cuenten con lineamientos estratégicos actualizados en materia de género, informarse acerca del programa institucional de género y en función de ello, diseñar y elaborar los programas o planes de trabajo de género regional.

Las tareas de esta mesa serán:

- Apoyar estratégicamente los lineamientos estratégicos que entrega la encargada nacional de género y la mesa central de género, que se desprenden de la Política Institucional de Género.
- Entregar lineamientos para la elaboración de los programas o planes de trabajo de género, que se implementa a nivel regional.
- Incentivar la participación de los funcionarios y las funcionarias a nivel regional en las instancias formativas, de sensibilización y capacitación y otros, en materia de género.
- Difundir y retroalimentar las acciones que se implementen en materia de género a nivel regional.
- Analizar los avances en materia de género o nudos críticos que se presenten a nivel regional para la implementación de los programas o planes de trabajo de género.
- Identificar las brechas y barreras de género que se presenten a nivel regional, para que sean informados a la mesa nacional de género.
- Identificar buenas prácticas e iniciativas innovadoras en materia de género que sean dadas a conocer al nivel central.

Las materias tratadas en cada sesión de las respectivas Mesas deberán constar en actas elaboradas por el/la Encargado/da de Actas, y serán enviadas a los y las participantes para su aprobación, las que estarán sujetas a publicidad, de conformidad a lo previsto en la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, aprobada por el artículo primero de la Ley N° 20.285, sobre Acceso a la Información Pública.

Los/as integrantes de las respectivas Mesas, deberán guardar y asegurar la confidencialidad de toda la información que contenga datos personales sensibles, según lo dispuesto en la Ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada y demás normativa aplicable.

Eje estratégico 2: Fortalecimiento de las capacidades de género al interior de la institución, asociado a la gestión de personas.

Objetivo: Fortalecer las capacidades de gestión de Personas en la incorporación de la perspectiva de género en su quehacer, incorporando una visión de género en los procesos operativos del FOSIS en materia de Personas y promoviendo una cultura de equidad de género y diversidad, lo que se traduce en el diseño y formalización de procedimientos de gestión y desarrollo de Personas que cuenten con perspectiva de género, orientados a generar y posicionar una cultura organizacional con enfoque de género.

Líneas de acción

- ✓ Conformar mesas de trabajo de género que incluye a la Subdirección de Personas, para la revisión del quehacer del Departamento de Gestión del Personal con Perspectiva de Género¹.
- ✓ Revisión de las políticas, protocolos y procedimientos de gestión de personas que se encuentren en proceso de elaboración o actualización, con la finalidad de incorporar la perspectiva de género.
- ✓ Difusión e instancias de sensibilización tanto a nivel central como con regiones de los lineamientos estratégicos para incorporar la perspectiva de género en los procedimientos de gestión de Personas con perspectiva de género.

¹ Se incorporan lineamientos y guías de trabajo para incorporar género en los procedimientos de gestión de personas.

- ✓ Sensibilizar a funcionarios y funcionarias de FOSIS, sobre el Protocolo interno para el abordaje de la violencia en contexto de parejas, del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, dirigido a mujeres funcionarias del Servicio².
- ✓ Diseño e implementación de un plan de prevención y seguimiento VALS (Violencia en el trabajo, Acoso Laboral Sexual), que contemple acciones de sensibilización interna en materia de violencia, acoso laboral y sexual; y de difusión de los procedimientos de denuncias, en el marco de la implementación de la Ley N° 21.643, denominada Ley Karin.
- ✓ Contar con procedimientos de gestión de personas que cuenten con perspectiva de género.
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, a través de mecanismos equitativos en cuanto a derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades.
- ✓ Aplicar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación, en documentos normativos, de trabajo y todo tipo de escritos, así como en los materiales gráficos y audiovisuales, mediante la inclusión equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres.
- ✓ Contar con espacios formativos continuos en materia de género y diversidad.
- ✓ Promover el enfoque de género en la gestión para el desarrollo de Personas, aplicando a cada proceso de la gestión de personas y abarcando todo el ciclo de vida laboral de una persona, desde la atracción, el desarrollo y el egreso de una persona.
- ✓ Entregar a las personas trabajadoras herramientas y conocimientos que permitan derribar sesgos y cerrar brechas de todo tipo en el servicio.

Eje estratégico 3: Fortalecimiento de estrategias comunicacionales con perspectiva de género

Objetivo: Difusión que fomente la igualdad de género en el quehacer interno y externo del FOSIS.

Líneas de acción

- ✓ Generar acciones socioeducativas de promoción en temáticas de género para todos los estamentos de la institución.
- ✓ Implementar un plan comunicacional para socializar información y sensibilizar en temáticas de género.
- ✓ Actualizar y difusión del Manual de Lenguaje No sexista, a través de estrategias comunicacionales internas y externas.
- ✓ Fomentar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en las distintas interacciones.
- ✓ Promover el uso de lenguaje inclusivo en todos los aspectos relacionados con la atención de las personas usuarias, considerando especialmente señalética, folletos informativos, instrucciones, documentos jurídicos, bases programáticas, entre otros.
- ✓ Realizar acciones de difusión del derecho a no ser discriminado, especialmente en razón del género u orientación sexual, a través de herramientas comunicacionales.
- ✓ Implementar un plan comunicacional para socializar información y sensibilizar en temáticas de género.
- ✓ Sensibilizar y difundir el Protocolo de Acción ante la Sospecha de Violencia contra las Mujeres³.

² Resolución Exenta N° 071, 06-06-2024, del FOSIS, que Aprueba nuevo Protocolo para el abordaje de la violencia en contexto de pareja FOSIS.

³ Resolución Exenta N° 087, de 27 de agosto de 2024, del FOSIS, que aprueba Actualización del Protocolo de Acción ante la Sospecha de Violencia contra las Mujeres del FOSIS.

Eje estratégico 4: Difusión, sensibilización y socialización en materia de género

Objetivo: Diseñar estrategias de capacitación que permitan generar capacidades dentro de la institución para promover la igualdad de género.

Líneas de acción

- ✓ Contar con procesos de capacitación, inducción y sensibilización en materia de género.
- ✓ Identificar áreas de mejora continua en materia de género.
- ✓ Brindar instancias de sensibilización en la igualdad de género.
- ✓ Difundir y proporcionar información actualizada sobre capacitaciones en materia de género.
- ✓ Contar con registro de capacitaciones de manera anual, realizadas por los/as funcionarios/as en materia de género.
- ✓ Destacar los logros y avances en materia de formación y capacitación en igualdad de género que se realicen en la institución.
- ✓ Generar acciones para promover la perspectiva de género y no discriminación entre las personas.

6.- Ámbitos de acción de la aplicabilidad

La aplicabilidad de la política se implementa en dos ámbitos de acción:

1. Interno busca implementar acciones claras y concretas que permitan avanzar hacia la disminución de brechas, barreras e inequidades de género en la organización interna del servicio:

- Sensibilización, formación y especialización continua en género para abordar las brechas de capacitación detectadas en el diagnóstico institucional de género.
- Incluir en el proceso de inducción a personas que ingresan al Servicio, un módulo de género.
- Transversalización del enfoque de género: incorporar el enfoque de género en los programas del FOSIS, diseñando indicadores que permitan monitorear el grado de avance y los resultados.
- Asegurar que las políticas, protocolos y procedimientos vigentes que utiliza la Subdirección de Personas, cuenten con perspectiva de género y sean informados oportunamente a los equipos regionales y nivel central.
- Comunicación y difusión de género: se coordinará con el Departamento de Comunicaciones del FOSIS estrategias comunicacionales que garanticen la perspectiva de género en las actividades de difusión.

2. Externo está orientado a garantizar la participación de potenciales personas usuarias del FOSIS, ejecutores, ciudadanía que interactúa con el Servicio, desde la perspectiva de género. Esto se distingue en lo siguiente:

- **Transversalización del enfoque de género en las bases programáticas:** el FOSIS incorpora en las bases programáticas la perspectiva de género; entrega lineamientos a los ejecutores para que consideren la incorporación del enfoque de género en toda la ejecución del proyecto; facilita material, como la guía de lenguaje no sexista, para que sea aplicada en la interacción con las personas usuarias; y al final de la intervención, sea medido como una de las variables de gestión.
- **Formación a equipos ejecutores de programas del FOSIS:** el FOSIS ofrece y garantiza la entrega de cursos en materia de género y diversidad, que permitan a equipos que trabajan directamente con personas usuarias realizar intervenciones basadas en el respeto, la igualdad, reconocimiento de derechos en materia de género, entregar atenciones sin discriminación y, en el caso de que se detecten situaciones de violencia, contar con el conocimiento para derivar a las instituciones correspondientes.

2°.- DISPÓNESE el fortalecimiento de la incorporación de la perspectiva de género con mecanismos institucionales y un sistema de gobernanza, a través de la formalidad de las instancias de género a través del nombramiento de la Encargada Nacional de Género; y el establecimiento de una coordinación entre las Subdirecciones del Nivel Central y las Direcciones Regionales, a través de la Mesa Central de Género y Mesa Nacional de Género, para promover la implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos atinentes a las temáticas de género; y para la formalización de políticas, protocolos y procedimientos en materia de gestión y desarrollo de Personas cuenten con perspectiva de género apuntando a generar una cultura organizacional con enfoque de género.

3°.- DÉJASE SIN EFECTO la Resolución Exenta N° FC-F-00076, de 2 de febrero de 2023, del FOSIS, que aprobó la creación de las Mesas de Trabajo de Género y Diversidad del FOSIS, para el apoyo, coordinación y articulación, para avanzar en la integración del enfoque de género intersectorial, de manera transversal en las políticas internas y externas que la institución implementa.

4°.- DÉJASE SIN EFECTO la Resolución Exenta N° 0131, de 26 de diciembre de 2023, del FOSIS, que aprobó la Política Institucional de Género del Fondo de Solidaridad e Inversión Social.

5°.- DÉJASE SIN EFECTO la Resolución Exenta N° 0111, de 13 de noviembre de 2024, del FOSIS, que aprobó la Actualización de la Política Institucional de Género del Fondo de Solidaridad e Inversión Social.

6°.- DISPÓNESE que la Actualización de la Política Institucional de Género del Fondo de Solidaridad e Inversión Social entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación.

Anótese, comuníquese y publíquese.



NICOLÁS NAVARRETE HERNÁNDEZ

DIRECTOR EJECUTIVO

FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL



Distribución:

Dirección Ejecutiva

Jefe de Gabinete

Fiscalía

Subdirección Gestión de Programas

Encargada Nacional de Género

Subdirección de Usuarios

Departamento de Control de Gestión

Responsable Unidad Solicitante Oriana Lamatta

Oficina de Partes

Fecha de Emisión: 2024-12-20 (09:36)	Válido indefinidamente
--------------------------------------	---------------------------

Código Verificación:





Nicolas Navarrete Hernandez
Director Ejecutivo
FOSIS

Documento firmado con FIRMAGOB
Verifique la validez de este documento escaneando el código QR.