****

**NUMERAL 10- FORMULACIÓN DE PROGRAMAS PREVENTIVOS Y DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES**

**“PROGRAMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE USULUTÁN**

**2019”.**

**CONTENIDO**

[FORMULACIÓN DE PROGRAMAS PREVENTIVOS Y DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES 2](#_Toc11059522)

[VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES. 2](#_Toc11059523)

[FORMULARIO PARA IDENTIFICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES 4](#_Toc11059524)

[ACOSO LABORAL 5](#_Toc11059525)

[ACOSO SEXUAL 9](#_Toc11059526)

[QUE HACER EN CASO DE SUFRIR ACOSO 10](#_Toc11059527)

[ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN EN CASO DE ACOSO 12](#_Toc11059528)

[RIESGOS PSICOSOCIALES. 15](#_Toc11059529)

[QUÉ SON Y POR QUÉ DEBEMOS EVALUAR LOS FACTORES PSICOSOCIALES 16](#_Toc11059530)

[DETECCIÓN DE ESTRÉS 24](#_Toc11059531)

# FORMULACIÓN DE PROGRAMAS PREVENTIVOS Y DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES

## **VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES**.

El acoso sexual, como uno de los tipos de violencia más frecuentes en el ambiente laboral -30 de cada 100 mujeres ha experimentado acoso en sus lugares de trabajo, según el Observatorio Nacional de Violencia (2013) – suele definirse según la legislación salvadoreña (artículo 165, del código penal) como “conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamientos, señas u otras conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por si sola un delito más grave”.

El 25 de noviembre de 2010 se convierte en Ley de la República de El Salvador la “La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres”, herramienta que servirá para comprometer jurídicamente al Estado en velar por el respeto a los derechos humanos de las mujeres, tanto en el ámbito de la prevención, detección como erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres por razón de su sexo.

A partir de la entrada en vigencia de la referida Ley el Estado Salvadoreño realiza diferentes acciones para prevenir la violencia hacia las mujeres y el Ministerio de Trabajo lo incluye en el Reglamento de Gestión de la Prevención de Riegos en los Lugares de Trabajo, con el cual se busca crear sensibilidad y educación a las mujeres en la detección y denuncia de actos que atentan contra su integridad personal.

Los elementos que caracterizan a la violencia en el trabajo son los siguientes:

* Abuso sexual laboral
* Conducta abusiva producida en el lugar de trabajo, indeseada por parte de la persona que la sufre
* Crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y humillante para la mujer
* Poner en peligro el puesto de trabajo y limita las posibilidades de promoción profesional
* Irrespeto a la normativa para la no violencia y no discriminación contra la mujer, así como la Normativa para una vida libre de violencia contra las mujeres.

Para identificar situación de violencia contra la mujer se tomará de base el formulario siguiente:

Según el ámbito donde se realizan las acciones contra las mujeres, las modalidades de violencia pueden ser:

* **Violencia institucional**

Implica toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público o servidora pública que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres.

* **Violencia laboral**

Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.

**Formulario para identificar Violencia Contra la Mujer:**

El presente formulario utilizado para identificar violencia contra la Mujer se llenará de manera anónima por el personal de la municipalidad de Usulután, en el mismo se han realizado preguntas directas.

## **FORMULARIO PARA IDENTIFICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

**MUNICIPALIDAD DE USULUTÁN**

INDICACIONES: Marque con una X su respuesta (es totalmente anónimo)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rango de edad (Años)**   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **18-23** | **24-29** | **30-35** | **36-41** | **42-47** | **48 o más.** | |  |  |  |  |  |  | | |
| **Sufre de violencia Familiar**   |  |  | | --- | --- | | **SI** | **NO** | |  |  | | |
| **Tipo de violencia**   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **FÍSICA** | **PSICOLÓGICA** | **SEXUAL** | |  |  |  | | |
| **Tales como**   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **BOFETADAS** | **DESPRECIO** | **SIN CONSENTIMIENTO** | **PUÑETADAS** | **INSULTOS** | **FORZADAS** | |  |  |  |  |  |  | | **PATADAS** | **HUMILLACIÓN** | **OTROS** | | | | |  |  |  | | | | | |
| **Frecuencia**   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **DIARIO** | **SEMANAL** | **MENSUAL** | |  |  |  | | |
| **Agresor**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **ESPOSO** | **CONVIVIENTE** | **HIJOS** | **OTROS** | |  |  |  |  | | |
| **Ha recibido alguna ayuda de parte de una institución.**   |  |  | | --- | --- | | SI | NO | |  |  | | **¿Ha sufrido algún tipo de maltrato en su infancia?**   |  |  | | --- | --- | | SI | NO | |  |  | |
| **¿Alguna vez ha denunciado dicho maltrato?**   |  |  | | --- | --- | | SI | NO | |  |  | | **¿Alguna vez ha denunciado dicho maltrato?**   |  |  | | --- | --- | | SI | NO | |  |  | |
|  | |
| **¿Por qué soporta ser maltratada?**   |  | | --- | |  | |  | | |
| **¿Por qué ocurre el maltrato?**   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **CELOS** | **PROBLEMAS**  **ECONÓMICOS** | **DISCUSIÓN DE PAREJA** | **OTROS** | |  |  |  |  | | |
| **¿Qué opina del maltrato?**   |  | | --- | |  | |  | |  | | |

## **ACOSO LABORAL**

Según la Organización Internacional del Trabajo, los estudios realizados asocian el acoso laboral al estrés, alta tensión, competencia muy marcada entre colegas como uno de los principales problemas laborales de la actualidad. En nuestro país la situación de inseguridad y delincuencia, la dificultad de conseguir un nuevo empleo, especialmente entre las mujeres, parece crear condiciones propicias para la manifestación de diferentes formas de acoso en los centros de trabajo.

Estas condiciones de trabajo han contribuido a la manifestación de estos nuevos riesgos laborales, denominados riesgos psicosociales, que consisten en la posibilidad de sufrir un daño a la salud física o psicológica debido a aspectos negativos en la organización del trabajo, en las condiciones y medioambiente laborales y en las relaciones que se dan en los lugares de trabajo. Algunos de estos riesgos son el estrés laboral, la violencia y el acoso sexual y/ o laboral.

Estos riesgos provocan importantes trastornos en la salud física y psicológica de los trabajadores, afectando además el equilibrio y organización de la municipalidad. Los efectos del acoso laboral pueden ser devastadores y llegar a afectar varios ámbitos de la vida de las personas. Además no sólo implica consecuencias negativas para la víctima sino que afecta a los familiares, la propia organización y la sociedad en su conjunto.

Por ello es necesario conocer la forma en que se manifiestan estos nuevos riesgos del trabajo, para promover acciones de control, prevención y tratamiento.

Para identificar situación de acoso laboral dentro de las instalaciones de la Municipalidad de Usulután, se tomará en cuenta el siguiente formulario.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **alcaldia municipal de usulután, departamento de usulután** | | | | **VALORACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES POR PUESTO DE TRABAJO**  **FORMULARIO DE IDENTIFICACIÓN DE EXISTENCIA DE**  **ACOSO LABORAL** | | | | |
| FECHA | |  | VALORACIÓN REALIZADA POR | | | | | |
| NOMBRE DEL PUESTO DE TRABAJO: | | |  | | | | | |
| DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES QUE REALIZA. | | |  | | | | | |
| **N°** | **Cuestionamiento** | | | | **Respuestas** | | | **Valoraciones** |
| **NO** | **A VECES** | **CON FRECUENCIA** |
| 1 | Han realizado comentarios negativos sobre tu inteligencia o competencia. | | | |  |  |  | **De 0 a 7 puntos:**  Según la puntuación obtenida no estás siendo víctima de acoso laboral.  Aunque es posible que en alguna ocasión experimentes alguna conducta inapropiada, no parece ser lo bastante grave como para causar un daño especialmente significativo.  No obstante, puede bastar con que se dé de manera regular una sola de las situaciones descritas en el test para que una persona se sienta acosada y maltratada. Por tanto, si eres víctima, en tu lugar de trabajo, de algún comportamiento que te afecta de manera negativa, piensa en la posibilidad de hablar con el departamento de recursos humanos, o con algún superior no implicado en el acoso y toma medidas para poner fin a esta situación. |
| 2 | Te han insultado. | | | |  |  |  |
| 3 | Se han negado de manera consistente a responder a tus llamadas de teléfono o emails. | | | |  |  |  |
| 4 | Te han visto de modo hostil. | | | |  |  |  |
| 5 | Te han regañado o rebajado frente a otros. | | | |  |  |  |
| 6 | Has sido víctima de rumores o murmuraciones. | | | |  |  |  |
| 7 | Han ignorado tus aportaciones. | | | |  |  |  |
| 8 | Te han excluido de reuniones sociales relacionadas con el trabajo. | | | |  |  |  |
| 9 | Alguien ha alardeado de su estatus o te ha tratado de un modo condescendiente. | | | |  |  |  |
| 10 | Han mostrado poca empatía o compasión cuando lo has pasado mal. | | | |  |  |  |
| 11 | Se han marchado con rapidez de un lugar cuando tú has entrado. | | | |  |  |  |
| 12 | Te han gritado de un modo hostil. | | | |  |  |  |
| 13 | Te han hecho bromas de mal gusto. | | | |  |  |  |
| 14 | Tu superior no atiende ni escucha tus opiniones. | | | |  |  |  |
| 15 | Te obligan a trabajar fuera de la jornada de trabajo. | | | |  |  |  |
| 16 | Cambian sin tu consentimiento tu ubicación física dentro de la oficina. | | | |  |  |  |
| **Indicaciones:**  Coloque un **“CERO**” cuando su respuesta sea **“NO**”; Un número **“UNO”** cuando la respuesta sea **“A veces**” y el número **“TRES**” cuando la respuesta sea **“CON FRECUENCIA**”.- Cuando termine de contestar el Test sume las cantidades de las tres columnas y según el puntaje obtenido revise las respuestas que se encuentran en el cuadro al lado derecho.- | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ALCALDIA MUNICIPAL DE USULUTÁN, DEPARTAMENTO DE USULUTÁN.** | | | | **VALORACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES POR PUESTO DE TRABAJO**  **FORMULARIO DE IDENTIFICACIÓN DE EXISTENCIA DE**  **ACOSO LABORAL** | | | | |
| FECHA | |  | VALORACIÓN REALIZADA POR | | | | | |
| NOMBRE DEL PUESTO DE TRABAJO: | | |  | | | | | |
| DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES QUE REALIZA. | | |  | | | | | |
| **N°** | **Cuestionamiento** | | | | **Respuestas** | | | **Valoraciones** |
| **NO** | **A VECES** | **CON FRECUENCIA** |
| 17 | Tus compañeros no han defendido tus ideas o planes ante otros. | | | |  |  |  | **De 8 a 16 puntos:**  Posible situación de acoso.  En ocasiones eres víctima de acoso laboral. Es posible que encuentres tolerable este nivel de acoso, dado que no es muy intenso. Aun así, sería aconsejable que hablaras con el departamento de recursos humanos o con algún superior no implicado en el acoso y que tomaras medidas para poner fin a esta situación antes de que empeore. Puede venirte bien el asesoramiento de un psicólogo. |
| 18 | Han intentado volver a otros contra ti. | | | |  |  |  |
| 19 | Han interferido con tus actividades laborales. | | | |  |  |  |
| 20 | Han llegado tarde de manera consistente a reuniones que tú has convocado. | | | |  |  |  |
| 21 | No han hecho nada respecto a asuntos que eran importantes para ti. | | | |  |  |  |
| 22 | Te han dado una fecha límite poco razonable o una cantidad de trabajo excesiva. | | | |  |  |  |
| 23 | Te han impedido expresarte (por ejemplo, te han interrumpido al hablar). | | | |  |  |  |
| 24 | Te han mentido. | | | |  |  |  |
| 25 | Se han negado a ofrecerte ayuda cuando la has pedido. | | | |  |  |  |
| 26 | Te han dado el "tratamiento del silencio”. | | | |  |  |  |
| **Indicaciones:**  Coloque un **“CERO**” cuando su respuesta sea **“NO**”; Un número **“UNO”** cuando la respuesta sea **“A veces**” y el número **“TRES**” cuando la respuesta sea **“CON FRECUENCIA**”.- Cuando termine de contestar el Test sume las cantidades de las tres columnas y según el puntaje obtenido revise las respuestas que se encuentran en el cuadro al lado derecho.- | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ALCALDIA MUNICIPAL DE USULUTÁN, DEPARTAMENTO DE USULUTÁN.** | | | | **VALORACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES POR PUESTO DE TRABAJO**  **FORMULARIO DE IDENTIFICACIÓN DE EXISTENCIA DE**  **ACOSO LABORAL** | | | | |
| FECHA | |  | VALORACIÓN REALIZADA POR | | | | | |
| NOMBRE DEL PUESTO DE TRABAJO: | | |  | | | | | |
| DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES QUE REALIZA. | | |  | | | | | |
| **N°** | **Cuestionamiento** | | | | **Respuestas** | | | **Valoraciones** |
| **NO** | **A VECES** | **CON FRECUENCIA** |
| 27 | Han destruido o se han llevado sin motivo recursos que necesitabas para hacer tu trabajo | | | |  |  |  | De 17 a 35 puntos:  Según la puntuación obtenida es probable que estés siendo víctima de acoso laboral.  Sería aconsejable que hablaras con el departamento de recursos humanos o con algún superior no implicado en el acoso y que tomes medidas para poner fin a esta situación, sobre todo si te está afectando de un modo negativo |
| 28 | Te han tratado de un modo maleducado o con falta de respeto. | | | |  |  |  |
| 29 | Alguien se ha atribuido el mérito de tu trabajo. | | | |  |  |  |
| 30 | No te han elogiado cuando lo merecías. | | | |  |  |  |
| 31 | Te han negado un ascenso o aumento de sueldo sin una razón válida. | | | |  |  |  |
| 32 | Te han acusado de cometer un error deliberadamente. | | | |  |  |  |
| 33 | No han hecho ninguna observación o comentario acerca de si estás haciendo adecuadamente o no tu trabajo. | | | |  |  |  | **De 36 a 66 puntos:**  **Acoso laboral grave.**  La puntuación obtenida indica que estás siendo víctima de un acoso laboral grave.  Esta situación puede ocasionar otros problemas como depresión o síntomas físicos por estrés.  Sería aconsejable que hablaras con el departamento de recursos humanos o con algún superior no implicado en el acoso y que tomes medidas para poner fin a esta situación. Puede venirte bien buscar asesoramiento de un abogado y ayuda psicológica. |
| 34 | Has tenido que aguantar una riña por no estar de acuerdo con alguien. | | | |  |  |  |
| 35 | No te han dado información que necesitabas. | | | |  |  |  |
| 36 | No han negado falsos rumores que se habían extendido acerca de ti. | | | |  |  |  |
| **Sumatorias** | | | | |  |  |  |
|  | | | | | **Puntuación Final** | | |
| **Indicaciones:**  Coloque un **“CERO**” cuando su respuesta sea **“NO**”; Un número **“UNO”** cuando la respuesta sea **“A veces**” y el número **“TRES**” cuando la respuesta sea **“CON FRECUENCIA**”.- Cuando termine de contestar el Test sume las cantidades de las tres columnas y según el puntaje obtenido revise las respuestas que se encuentran en el cuadro al lado derecho.- | | | | | | | | |

## **ACOSO SEXUAL**

El Código Penal Salvadoreño, en su Artículo 165, tipifica como Acoso Sexual toda “*conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por si sola un delito más grave*”.

La Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo también nos dice que “*es responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en sus empresas, que debe contar, entre otras cosas, una formulación preventiva y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, Acoso sexual y demás riesgos psicosociales*”.

El acoso sexual es una forma de violencia que se perpetra contra las mujeres y menoscaba el goce de sus derechos humanos y sus libertades. Las conductas o manifestaciones del hostigamiento tienen graves consecuencias sobre las personas, las que se evidencian en el deterioro de la salud física y emocional, y en su estabilidad laboral y económica.

Por lo que el Estado y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como otras instituciones están en la obligación y/o el deber de incorporar políticas contra el acoso sexual hacia las mujeres trabajadoras, aplicar normativas como el Código Penal y la Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, para sancionar estas conductas que hasta hoy día han sido naturalizadas por la sociedad.

El Acoso Sexual posee los siguientes niveles de conductas:

1. **Acoso leve:** chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
2. **Acoso moderado**: miradas, gestos lascivos, muecas.
3. **Acoso medio:** llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
4. **Acoso fuerte**: manoseos, sujetar o acorralar.
5. **Acoso muy fuerte**: chantaje o presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

El acoso sexual incluye:

**Conductas físicas de naturaleza sexual** que pueden ir desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizquitos”, roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.

**Conducta verbal de naturaleza sexual** como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.

**Conducta no verbal de naturaleza sexual** como exhibir de fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos.

Así, los casos de acoso sexual que se suelen describir son:

* Que algún compañero se acerca demasiado o invade el espacio físico reiteradamente.
* Que algún superior o compañero presiona para mantener relaciones o salir juntos.
* Que algún superior ha insinuado mejoras laborales a cambio de favores sexuales.
* Que han sufrido asalto o agresión sexual por parte de alguien del trabajo
* Que sufren roces o tocamientos indeseados por parte de usuarios, compañeros o jefes.

Por otra parte los aspectos preventivos son abordados por la Unidad de la Mujer de la municipalidad; por lo tanto, los miembros del Comité, al advertir necesidades de capacitación en materia de Género en la Municipalidad de Usulután, deberán coordinarse a través de la Unidad de la Mujer de la Municipalidad y Recursos Humanos para solventar la necesidad de esa temática. También se puede buscar el apoyo a las organizaciones gubernamentales como ISDEMU, profesionales especializados y movimiento de mujeres en general.

## **QUE HACER EN CASO DE SUFRIR ACOSO**

Cuanto antes se actúe, más fácil será la solución pues la intervención es más efectiva en las primeras fases y los daños sufridos serán mucho menores. Otro aspecto importante a considerar se encuentra en el origen del conflicto y sobre todo, en la relación con la parte acosadora. La situación e incluso la solución, pueden ser muy distintas al no ser lo mismo sufrir acoso por parte de un jefe que por un compañero, aunque sus efectos sean idénticos.

1. **AFRONTAR DIRECTAMENTE EL CONFLICTO**

Como norma general, se recomienda que se hable directa y explícitamente con los implicados para trasmitir que su comportamiento está produciendo malestar. Si es uno mismo el afectado, puede hablar con la persona cuya conducta molesta o daña, y en caso de ser testigo, animar al perjudicado a que lo haga. En ocasiones, al actuar en este primer momento se puede apreciar que se trata de un malentendido o de algo puntual que no llegará a más.

1. **COMUNICAR**

Si lo anterior no produce el efecto deseado, una alternativa es tratar el conflicto con la persona que tenga poder de decisión sobre ambos e informarle de la situación actual, del intento fallido de acercamiento, así como de aquellos aspectos concretos que se consideran dañinos u ofensivos. En esta fase, el afectado también puede recurrir al departamento de recursos humanos, o a los representantes de los trabajadores.

Es aconsejable hacer la comunicación por escrito y en caso de existir procedimiento de resolución de conflictos, solicitar que se ponga en marcha. Para facilitar esta comunicación es importante ordenar la vivencia de acoso percibida describiendo las situaciones concretas con aspectos particulares como quién, cómo, cuándo y dónde ha sucedido.

1. **PEDIR Y OFRECER AYUDA**

Es recomendable solicitar la ayuda de los compañeros o personas cercanas haciendo referencia a los aspectos sufridos, sin emitir juicios de valor sobre las intenciones o cualidades que se creen conocer del agresor. Este tipo de valoraciones personales pueden ser consideradas como un posible ataque y situar a la víctima como un potencial acosador. Buscar soporte en la familia y amigos también ayuda. No es motivo de vergüenza, y ellos pueden ofrecer ideas y apoyo para sobrellevar la situación cuando se está fuera del trabajo. Por último, acudir a un especialista puede ser determinante para fortalecerse y minimizar los daños sobre la salud

## **ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN EN CASO DE ACOSO**

Dentro de la legislación salvadoreña no existe un procedimiento legalmente establecido para tratar casos de acoso sexual al interior de los centros de trabajo y dada la gravedad del tema no se puede dar un tratamiento genérico o universal para todas las conductas abusivas de este tipo. Por tanto, el enfoque de género en las medidas preventivas y de atención y reparación de las personas que lo padecen es crucial.

A continuación se presenta una propuesta de estrategia de atención de casos de acoso sexual, retomando algunos de los elementos propuestos en la Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Laboral en el Sector Público. En tal sentido, se retoma el principio de prevención como pilar fundamental para combatir el acoso sexual, a la vez que, toda estrategia de intervención y abordaje frente al acoso sexual debe suponer que esta forma de violencia laboral existe. En tal sentido, para el combate del acoso sexual se propone trabajar en los siguientes planos:

**ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN**

1. **Difusión de información/ Capacitación**

Este componente de la estrategia, debe ir orientado a la “sensibilización” de todas y todos los servidores públicos de la municipalidad, incluyendo las jefaturas y Concejo Municipal

La importancia de este componente reside en que, en muchas ocasiones, no es posible advertir el acoso sexual si antes no se prepara al personal para identificar cuales acciones pueden ser una forma de acoso.

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA SENSIBILIZACIÓN CONTRA EL ACOSO**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ACTIVIDADES** | **AÑO 2019** | | | | | | **AÑO 2020** | | | | | | | | | | | | **AÑO 2021** | | | | | | |
| **J** | **A** | **S** | **O** | **N** | **D** | **E** | **F** | **M** | **A** | **M** | **J** | **J** | **A** | **S** | **O** | **N** | **D** | **E** | **F** | **M** | **A** | **M** | **J** | **J** |
| 1. Difundir guías informativas sobre el acoso sexual laboral y como edificarlo |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Impartir capacitaciones al personal sobre el tema “**Herramientas para la Prevención del Acoso Sexual y Acoso Laboral”** y otros temas relacionados a la prevención del Acoso en el área laboral. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1. Crear en conjunto con la unidad de la mujer de la municipalidad una política contra el acoso de “CERO TOLERANCIA” y presentar al Concejo Municipal para su aprobación  o en su defecto un Reglamento Contra el Acoso para la municipalidad (esto también con el apoyo de la Unidad Jurídica y los Miembros de Comité de Seguridad y Salud Ocupacional) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. **Mecanismos de protección (denuncia, investigación y sanción)**

La Unidad de Recursos Humanos, Los Comité de Salud y Seguridad Ocupacional y los Sindicatos de la municipalidad (ASTRAM y SITRAMUS), podrán recibir las denuncias del personal en referencia a temas de acoso sexual, las cuales se les dará seguimiento, el personal afectado podrá acercarse a la entidad que se sienta más cómoda y denunciar el acoso, pero será la Unidad de Recursos Humanos en Coordinación con los CSSO quienes se encargaran de realizar la investigación de dichas denuncias.

1. **Asistencia a las victimas**

Si se determina una situación de acoso sexual y si se acredita el daño derivado en la víctima, la municipalidad debe responder inmediatamente para atender a esta persona.

Algunas de las precauciones y/o cuidados que podrían ser considerados, tanto durante y con posterioridad a una investigación por acoso sexual, son:

* Si la situación concreta lo amerita, en razón de su gravedad, nivel de violencia u otros factores, separar físicamente a la persona denunciante de la denunciada; tanto del espacio físico que comparten como de la dependencia jerárquica, tomando las medidas de resguardo necesarias para no menoscabar los derechos de las partes, principalmente de quien denuncia.
* Iniciar el proceso de investigación interna antes mencionado; pero si los hechos denunciados trascienden por su gravedad deberá solicitarse la intervención de las instituciones pertinentes, como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), Procuraduría General de la República (PGR), Fiscalía General de la República (FGR) o la Policía Nacional Civil (PNC).
* Solicitar la intervención de personas o entidades especializadas para atender a la persona denunciante o a la víctima de una situación de acoso sexual para conducir una evaluación del daño provocado en su salud física y emocional y establecer así el tratamiento requerido para su recuperación.
* Rehabilitación en el proceso de retorno al trabajo.

## **RIESGOS PSICOSOCIALES.**

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Centros de Trabajo, indica que parte del Programa deberá establecer programas para prevenir los riesgos psicosociales en el personal.

En el Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto 86 en el artículo 55 expresa que los programas preventivos y de sensibilización sobre riesgos psicosociales, que contribuyan al desarrollo de una cultura organizacional basada en el ser humano, de manera de favorecer un ambiente de trabajo saludable, además de establecer un mecanismo de investigación y detección temprana de este tipo de riesgos.

Por tal motivo implicará las siguientes medidas preventivas concretas:

* Minimizar los efectos negativos del trabajo monótono y repetitivo.
* Establecer medios para que las relaciones laborales sean beneficiosas y respetuosas, en busca de la comunicación ideal.
* Hacer participar a los trabajadores en la adopción de cambios en la organización del trabajo, relacionados con la seguridad y salud ocupacional.
* Recolectar propuestas en todos los niveles y ámbitos del lugar de trabajo, con especial atención en el control de los riesgos psicosociales.

**Metas / Indicadores:**

* Identificar el estado actual del nivel de estrés del personal.
* Identificar la falta de sensibilidad de los empleados hacia su entorno laboral y familiar.
* Identificar los riesgos psicosociales a lo que están expuestos los empleados por puesto de trabajo.

**Valoración de Riesgos Psicosociales.**

Para realizar una valoración de riesgos psicosociales se propone un formulario que puede ser auto administrado, el cual utiliza la metodología de realizar preguntas directas y aplicarles puntajes según corresponda.

# QUÉ SON Y POR QUÉ DEBEMOS EVALUAR LOS FACTORES PSICOSOCIALES

El estrés, la ansiedad, la depresión, trastornos cardiovasculares, la úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda pueden ser debidos a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo. Los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo, nocivas para la salud. Este cuestionario incluye seis grandes grupos de riesgos psicosociales en el trabajo:

* + 1. Las exigencias psicológicas: se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para realizarlo y a la transferencia de sentimientos en el trabajo (APARTADO 1 del cuestionario).
    2. La doble presencia: se refiere a la necesidad de responder simultáneamente a las demandas del empleo y del trabajo doméstico y familiar (APARTADO 5 del cuestionario).
    3. El control sobre el trabajo: se refiere al margen de autonomía en la forma de realizar el trabajo y a las posibilidades que se dan de aplicar habilidades y conocimientos y desarrollarlos (APARTADO 2 del cuestionario).
    4. El apoyo social y la calidad de liderazgo: tienen que ver con el apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con la definición de tareas, o la recepción de información adecuada y a tiempo (APARTADO 4 del cuestionario).
    5. La estima: se refiere al trato como profesional y persona, al reconocimiento y al respeto que obtenemos en relación al esfuerzo que realizamos en el trabajo (APARTADOS 6 del cuestionario).
    6. Inseguridad sobre el futuro: se refiere a la preocupación por los cambios de condiciones de trabajo no deseados o la pérdida del empleo (APARTADO 3 del cuestionario) Los resultados obtenidos te permitirán conocer si tus condiciones de trabajo pueden ocasionarte exposiciones a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial que tienen su origen en la organización del trabajo. Si te encuentras en uno o varios grupos de riesgos en el intervalo desfavorable, ello podría tener consecuencias negativas en tu salud en el futuro o ya puedan estar produciéndote, malestar físico o mental que puede ser evitado.

La defensa de tu salud en el trabajo constituye uno de tus derechos fundamentales y está protegido por la Ley. La institución tiene la obligación de garantizar que tus condiciones de trabajo sean saludables.

INDICACIONES: Por favor, lee detenidamente todas las preguntas y elige, con sinceridad para cada una de ellas, la respuesta que consideres más adecuada. Marcando con una X la que consideres conveniente:

**APARTADO #1**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PREGUNTAS** | | **RESPUESTAS** | | | | |
| **SIEMPRE** | **MUCHAS VECES** | **ALGUNAS VECES** | **ALGUNA VEZ** | **NUNCA** |
| 1 | ¿Tienes que trabajar muy rápido? |  |  |  |  |  |
| 2 | ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? |  |  |  |  |  |
| 3 | ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo? |  |  |  |  |  |
| 4 | ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo? |  |  |  |  |  |
| 5 | ¿Tu trabajo en general es desgastador emocionalmente? |  |  |  |  |  |
| 6 | ¿Tu trabajo requiere que escondas emociones? |  |  |  |  |  |
| SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 = | | | | | | \_\_\_\_\_\_\_  Puntos |

**APARTADO #2**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PREGUNTAS** | | **RESPUESTAS** | | | | |
| **SIEMPRE** | **MUCHAS VECES** | **ALGUNAS VECES** | **ALGUNA VEZ** | **NUNCA** |
| 7 | ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna? |  |  |  |  |  |
| 8 | ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas? |  |  |  |  |  |
| 9 | ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas? |  |  |  |  |  |
| 10 | ¿Puedes decidir cuándo hacer un descanso? |  |  |  |  |  |
| 11 | Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial? |  |  |  |  |  |
| 12 | ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa? |  |  |  |  |  |
| 13 | ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? |  |  |  |  |  |
| 14 | ¿Te sientes comprometido con tu profesión? |  |  |  |  |  |
| 15 | ¿Tienen sentido tus tareas? |  |  |  |  |  |
| 16 | ¿Hablas con entusiasmo de la municipalidad a otras personas? |  |  |  |  |  |
| SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 a 16 = | | | | | | \_\_\_\_\_\_\_  Puntos |

**APARTADO 3**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PREGUNTAS** | | **RESPUESTAS** | | | | |
| **MUY PREOCUPADO** | **BASTANTE PREOCUPADO** | **MAS O MENOS PREOCUPADO** | **POCO PREOCUPADO** | **NADA PREOCUPADO** |
| 17 | Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de un despido estoy … |  |  |  |  |  |
| 18 | Por si te cambian mis tareas contra mi voluntad estoy … |  |  |  |  |  |
| 19 | Por qué no mejoren el salario con el paso del tiempo estoy … |  |  |  |  |  |
| 20 | Por si me trasladan a otra unidad de la municipalidad contra mi voluntad estoy … |  |  |  |  |  |
| SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20 = | | | | | | \_\_\_\_\_\_\_  Puntos |

**APARTADO #4**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PREGUNTAS** | | **RESPUESTAS** | | | | |
| **SIEMPRE** | **MUCHAS VECES** | **ALGUNAS VECES** | **ALGUNA VEZ** | **NUNCA** |
| 21 | ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo? |  |  |  |  |  |
| 22 | ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad? |  |  |  |  |  |
| 23 | ¿En la unidad se te informa con suficiente antelación de los cambios en tus tareas o funciones? |  |  |  |  |  |
| 24 | ¿Puedes decidir cuándo hacer un descanso? |  |  |  |  |  |
| 25 | ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo? |  |  |  |  |  |
| 26 | ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros? |  |  |  |  |  |
| 27 | ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as? |  |  |  |  |  |
| 28 | En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo? |  |  |  |  |  |
| 29 | ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo? |  |  |  |  |  |
| 30 | ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras? |  |  |  |  |  |
| SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a 30 = | | | | | | \_\_\_\_\_\_\_  Puntos |

**APARTADO #5**

Este apartado está diseñado para los empleados de la municipalidad que convivan con alguien en su hogar (pareja, hijos, padres), si vives solo pase automáticamente al apartado 6.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PREGUNTA** | **RESPUESTAS** | **PUNTAJE :** |
| 31 | ¿Qué parte del trabajo familiar y domestico haces tú? | \_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas | |  |
| Hago más o menos la mitad de las tareas familiares y domésticas | |  |
| Hago más o menos una cuarta parte de las tarea familiares y domésticas | |  |
| Sólo hago tareas muy puntuales | |  |
| No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PREGUNTAS** | | **RESPUESTAS** | | | | |
| **SIEMPRE** | **MUCHAS VECES** | **ALGUNAS VECES** | **ALGUNA VEZ** | **NUNCA** |
| 32 | Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer? |  |  |  |  |  |
| 33 | Cuando estás en la municipalidad, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares? |  |  |  |  |  |
| 34 | ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la Municipalidad y en casa a la vez? |  |  |  |  |  |
| SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a 34 = | | | | | | \_\_\_\_\_\_\_  Puntos |

**APARTADO #6**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PREGUNTAS** | | **RESPUESTAS** | | | | |
| **SIEMPRE** | **MUCHAS VECES** | **ALGUNAS VECES** | **ALGUNA VEZ** | **NUNCA** |
| 35 | Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco |  |  |  |  |  |
| 36 | En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario |  |  |  |  |  |
| 37 | Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado |  |  |  |  |  |
| SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a 37 = | | | | | | \_\_\_\_\_\_\_  Puntos |

**DETERMINAR LOS RESULTADOS DE LA PRUEBA:**

1. Anotar los puntos obtenidos en cada apartado en la columna “Tu puntuación” de la siguiente tabla.
2. Comparar la puntuación en cada uno de los apartados con los intervalos de puntuaciones que hay en las tres columnas de la derecha, verde, amarillo y rojo, y subraya el intervalo que incluya tu puntuación.
3. Comprobar en qué situación de exposición (verde, amarillo o rojo) a las 6 dimensiones psicosociales se encuentra el tú puesto de trabajo:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **APARTADO** | **DIMENSION PSICOSOCIAL** | **TU PUNTUACION** | **PUNTUACION PARA LA POBLACION OCUPADA DE REFERENCIA** | | |
| **VERDE** | **AMARILLO** | **ROJO** |
| 1 | Exigencias Psicológicas |  | De 0 a 7 | De 8 a 10 | De 11 a 24 |
| 2 | Trabajo Activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos) |  | De 40 a 26 | De 25 a 21 | De 20 a 0 |
| 3 | Inseguridad |  | De 0 a 1 | De 2 a 5 | De 6 a 16 |
| 4 | Apoyo social y calidad de liderazgo |  | De 40 a 29 | De 28 a 24 | De 23 a 0 |
| 5 | Doble presencia |  | De 0 a 3 | De 4 a 6 | De 7 a 16 |
| 6 | Estima |  | De 16 a 13 | De 12 a 11 | De 10 a 0 |

**INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

**VERDE:** Nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.

**AMARILLO**: Nivel de exposición psicosocial intermedia

**ROJO:** Nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud

## **DETECCIÓN DE ESTRÉS**

El estrés es uno de los problemas que más afectan a los empleados actualmente, para determinar si los empleados sufren de estrés se utilizará el formulario siguiente

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **PRUEBA AUTO ADMINISTRADA DEL NIVEL DE STRESS** | | | |
| **N°** | **Pregunta** | **Respuestas** | |
| **Si** | **No** |
| 1 | Ha aumentado usted su consumo de alcohol, de cigarros o de alimentos recientemente? |  |  |
| 2 | ¿Tiene problemas con sus compañeros de trabajo? |  |  |
| 3 | ¿Discute frecuentemente con su esposa(o), compañera(o) de vida? |  |  |
| 4 | ¿Tiene usted problemas económicos? |  |  |
| 5 | ¿Tiene usted problema con su Jefe o Superiores? |  |  |
| 6 | ¿Tiene usted problemas de dificultades sexuales? |  |  |
| 7 | ¿Se siente molesto por la situación económica del País? |  |  |
| 8 | ¿Tiene usted problemas con sus vecinos? |  |  |
| 9 | ¿Está usted frecuentemente expuesto a ruidos fuertes? |  |  |
| 10 | ¿Se siente usted tenso, o presenta dolores en la espalda o cuello? |  |  |
| 11 | ¿Tiene problemas para pagar las deudas adquiridas, el colegio de sus hijos o los impuestos? |  |  |
| 12 | ¿Tiene usted problemas con sus hijos? |  |  |
| Dese usted un punto por cada respuesta afirmativa | |  | Puntos |

**Metodología para valorar el grado de estrés del personal**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 – 3  4 – 6  7 – 10  11 - 12 | Su nivel de estrés es bajo y probablemente controlable  Usted tiene una cantidad de estrés moderado que puede ser evitado con un buen descanso, algo de ejercicio y una buena dieta.  Usted tiene alto estrés y necesita hacer algo como descansar o practicar algún ejercicio para reducir el nivel antes que lo lastime físicamente  Su nivel de estrés está en un nivel de peligro y es usted susceptible a sufrir un daño grave, consulte a un especialista |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ALCALDIA MUNICIPAL DE USULUTAN** | | | | | | | | |
| **ENCUESTA DE CLIMA LABORAL** | | | | | | | | |
| La siguiente encuesta tiene como propósito medir el clima organizacional, las respuestas son totalmente anónimas, marque con una “X” el cuadro que estime conveniente. | | | | | | | | |
|
| Unidad en la que labora: | | | |  | | | | |
| **PREGUNTAS** | | | | | | | | |
|  | 1. En mi oficina se trabaja en equipo | | | | | | |  |
|  |  | Nunca |  | A veces |  | Con Frecuencia | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Casi siempre |  | Siempre |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 2. Existe buena comunicación en mi grupo de trabajo | | | | | | |  |
|  |  | Nunca |  | A veces |  | Con Frecuencia | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Casi siempre |  | Siempre |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 3. Siento que me alcanza el tiempo para completar mi trabajo. | | | | | | |  |
|  |  | Nunca |  | A veces |  | Con Frecuencia | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Casi siempre |  | Siempre |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 4. Los jefes se preocupan por mantener motivados a los auxiliares | | | | | | |  |
|  |  | Nunca |  | A veces |  | Con Frecuencia | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Casi siempre |  | Siempre |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 5. La relación entre los compañeros de trabajo es buena. | | | | | | |  |
|  |  | Nunca |  | A veces |  | Con Frecuencia | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Casi siempre |  | Siempre |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 6. Siento el apoyo de mi jefe cuando me encuentro en dificultades | | | | | | |  |
|  |  | Nunca |  | A veces |  | Con Frecuencia | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Casi siempre |  | Siempre |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 7. Mi jefe me respalda en mi trabajo | | | | | | |  |
|  |  | Nunca |  | A veces |  | Con Frecuencia | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Casi siempre |  | Siempre |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 8. Mi jefe me proporciona la información suficiente y adecuada para realizar bien mi trabajo | | | | | | |  |
|  |  | Nunca |  | A veces |  | Con Frecuencia | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Casi siempre |  | Siempre |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 9. La distribución de la carga de trabajo en mi área es equitativa | | | | | | |  |
|  |  | Nunca |  | A veces |  | Con Frecuencia | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Casi siempre |  | Siempre |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 10. Escriba los comentarios de los aspectos que considera deben mejorarse dentro de la municipalidad para un mejor ambiente de trabajo | | | | | | |  |
|  |  | | | | | | |  |
|  |  | | | | | | |  |
|  |  | | | | | | |  |
|  |  | | | | | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Los insumos obtenidos con la tabulación de la valoración de riesgos permitirá identificar el estado actual del nivel de estrés del personal, falta de sensibilidad de los empleados hacia su entorno laboral y familiar, y riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados por puesto de trabajo; sirviendo de base para orientar de manera eficaz la gestión de las capacitaciones y charlas de sensibilización ante unidades organizativas internas y externas (Unidad de Recursos Humanos, Gerencia, ISSS, Unidades de Salud, Unidad de la Mujer) de la Alcaldía Municipal de Usulután.