

**REGLAMENTO INTERNO  
CONTRA EL ACOSO  
LABORAL Y SEXUAL**  
Alcaldía Municipal de Usulután



**ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN**  
**“REGLAMENTO INTERNO  
CONTRA EL ACOSO LABORAL  
Y SEXUAL”**



 AMUSU	<p><b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS</p> <p><b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b></p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b> Alcaldía Municipal de Usulután</p>  Página 2 de 25
--	--	--

**REGLAMENTO INTERNO  
CONTRA EL ACOSO  
LABORAL Y SEXUAL**  
Alcaldía Municipal de Usulután



	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO          CONTRA EL ACOSO          LABORAL Y SEXUAL</b>  Alcaldía Municipal de Usulután
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y          SEXUAL</b>	
<b>AMUSU</b>		Página 3 de 25

## MARCO NORMATIVO QUE REGULA EL PRESENTE REGLAMENTO:

### CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR

Reconoce el Principio de Igualdad en su Art. 3. "Todas las personas son iguales ante la ley para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión"

### CÓDIGO DE TRABAJO

Su objetivo principal es armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

**CÓDIGO PENAL** Ley Sustantiva que tipifica y sanciona los hechos punibles que lesionan o ponen en peligro un bien jurídico protegido por la Ley Penal.

**Artículo 165.** Acoso Sexual El que realice 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 sí sola un delito más grave, será sancionado con prisión de tres a cinco años. El acoso sexual realizado contra menor de quince años, será sancionado con la pena de cuatro a ocho años de prisión. Si el acoso sexual se realizare prevaliéndose de la superioridad originada por cualquier relación, se impondrá además una multa de cien a doscientos días multa.

**Artículo 246.** Discriminación Laboral. El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años.

### CÓDIGO PROCESAL PENAL

**Artículo 3.** Dignidad Humana El imputado y la víctima tienen derecho a ser tratados con el debido respeto de su dignidad humana, especialmente en lo relativo a su autonomía personal e integridad física y moral.

**Artículo 11.** Acceso a La Justicia El Estado garantizará el acceso de la víctima del delito a la administración de justicia, quien tendrá derecho a intervenir en el procedimiento en los términos establecidos en este Código.

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO          CONTRA EL ACOSO          LABORAL Y SEXUAL</b> Alcaldía Municipal de Usulután 
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y          SEXUAL</b>	
AMUSU		Página 4 de 25

**Artículo 5.** Principio Acusatorio. Corresponde a la Fiscalía General de la República dirigir la investigación del delito y promover la acción penal; la que ejercerá de manera exclusiva en los casos de los delitos de acción penal pública

### **LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO**

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo define en su artículo 7 los riesgos psicosociales como "aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero-patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo.

### **LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES**

Su objetivo radica en garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, determinando las responsabilidades Institucionales para el cumplimiento de las obligaciones que de ella emanan.

### **LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES**

Su objeto es crear las bases jurídicas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO          CONTRA EL ACOSO          LABORAL Y SEXUAL</b>  Alcaldía Municipal de Usulután
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y          SEXUAL</b>	
<b>AMUSU</b>		Página 5 de 25

## **REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN.**

### **TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

#### **CAPÍTULO ÚNICO. OBJETO, ALCANCE Y DEFINICIONES.**

##### **OBJETO DEL REGLAMENTO.**

Art. 1.- El presente Reglamento tiene por objeto ser un documento de orden administrativo que norme la correcta relación entre la Municipalidad de Usulután, sus funcionarios y/o empleados, respecto de las conductas que constituyen Acoso Laboral y Acoso Sexual, en el desempeño de sus labores, tanto en la jornada de trabajo como el de trayecto hasta su domicilio, para garantizar la libertad laboral y sexual de los empleados municipales tanto mujeres y hombres y garantizar el derecho a una vida libre de violencia, generando un clima organizacional agradable y con conciencia de género.

##### **ALCANCE**

Art. 2. - El presente reglamento se aplicará para la prevención, protección, atención y sanción de todos los hechos de acoso laboral o acoso sexual ligado a este, que ocurran en el ámbito de actuación de la Municipalidad de Usulután.

##### **DEFINICIONES**

Art. 3 - Para efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a) **ACOSO LABORAL:** constituyen conductas de Acoso Laboral y por ende una falta grave dentro de la municipalidad, toda conducta que constituya una agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por los funcionarios o por uno o más trabajadores en contra de otros trabajadores de la municipalidad, por cualquier medio y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato u humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de desarrollo dentro de la municipalidad.  
El Acoso Laboral es una forma de comportamiento negativo entre funcionarios, compañeros o compañeras o entre personas con jerarquía superior y subordinadas, en el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente, por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla o aislarla

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO          CONTRA EL ACOSO          LABORAL Y SEXUAL</b>  Alcaldía Municipal de Usulután
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y          SEXUAL</b>	
AMUSU		Página 6 de 25

Se considerará Acoso Laboral el ejercido sobre personas, servidores públicas, permanentes o temporales, remuneradas o ad-honorem que ejerzan su cargo por elección popular, nombramiento o contrato emanado de la autoridad competente, que presten sus servicios en la Alcaldía Municipal de Usulután, en cualquiera de sus dependencias.

- b) **ACOSO SEXUAL LABORAL:** Se entiende por Acoso Sexual Laboral y por ende una falta grave dentro de la municipalidad, cualquier comportamiento de índole sexual cuyo objetivo sea atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando dicha actitud crea un marco ofensivo, degradante e intimidatorio para la víctima y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.
- c) **FUNCIONARIO, EMPLEADO O TRABAJADOR:** toda persona que desempeña un cargo o trabajo en la Municipalidad de Usulután y que a cambio recibe una remuneración, dieta o sueldo.
- d) **MUNICIPALIDAD DE USULUTÁN:** entidad empleadora que contrata y paga los servicios de un trabajador o funcionario.
- e) **VIOLENCIA LABORAL:** acciones u omisiones en contra de los empleados sean hombres o mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en la Municipalidad, 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
- f) **VIOLENCIA EN EL TRABAJO:** Es toda acción incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante la cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. Se entiende por consecuencia directa un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y se supone que dicha acción, incidente o comportamiento ocurre posteriormente dentro de un plazo de tiempo razonable
- g) **INSENSIBILIDAD AL GENERO:** Es una manifestación que ignora el sexo femenino y no lo reconoce como una variable social importante.
- h) **PRESUNTA PERSONA AGRESORA:** Cualquier sujeto de los obligados por el presente “Reglamento”, a quien se señale como autor de hechos de acoso sexual o acoso laboral ligado a este, en el ámbito de la actuación de la Alcaldía Municipal de Usulután contra cualquier sujeto de derecho protegido por este “Reglamento”.

 <b>AMUSU</b>	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO          CONTRA EL ACOSO          LABORAL Y SEXUAL</b> Alcaldía Municipal de Usulután 
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y          SEXUAL</b>	
		Página 7 de 25

- i) **DENUNCIA:** la relación de hechos que constituyen el acoso laboral o sexual, debidamente registrada en el Formato Tipo de Denuncia.
- j) **DENUNCIANTE:** funcionario o empleado de la Municipalidad de Usulután, que efectúa una denuncia por acoso laboral o sexual.
- k) **DENUNCIADO:** funcionario o empleado respecto de quien se ha presentado una denuncia por acoso laboral o sexual.
- l) **VICTIMA DIRECTA:** Tendrá la calidad de víctima directa, toda persona sujeta de derechos, que enfrenta hechos de Acoso Sexual y Acoso Laboral, ejercidos por sujetos obligados por este Reglamento, dentro del ámbito de actuación de la Municipalidad de Usulután, independientemente de que se denuncie, individualice, aprehenda, enjuicie o condene a la presunta persona agresora.
- m) **VICTIMA INDIRECTA:** tendrá la calidad de víctima indirecta, toda persona quien sufra daños al intervenir para asistir a la víctima directa o prevenir su victimización, indistintamente del tipo de relación que exista entre ellas.
- n) **RECEPTOR DE DENUNCIA:** será receptor de la denuncia el Jefe de la Unidad Jurídica o en su defecto el auxiliar jurídico que este delegue quien asumirá la responsabilidad como receptor de las denuncias.

## **TÍTULO II. DE LA CONDUCTA A INVESTIGAR**

Art. 4- Constituyen conductas de acoso laboral o sexual y por ende una falta grave a los derechos de los trabajadores o funcionarios de la municipalidad y de ser comprobada una causal de despido, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otros trabajadores, por cualquier medio y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Art. 5 - Todo funcionario o trabajador de la municipalidad que incurra en la conducta descrita en el artículo anterior, será sujeto de una investigación formal interna y eventualmente sancionado de conformidad a las normas contenidas en el presente Reglamento.

Art. 6 - La Municipalidad de Usulután crea el presente reglamento con el objeto de garantizar a cada uno de sus trabajadores o funcionarios un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias con el apoyo de la Gerencia General, la Unidad de Recursos Humanos, Unidad Jurídica y las diferentes jefaturas de la Municipalidad para que todos tanto funcionarios

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO          CONTRA EL ACOSO          LABORAL Y SEXUAL</b>  Alcaldía Municipal de Usulután
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y          SEXUAL</b>	
<b>AMUSU</b>		Página 8 de 25

como trabajadores desarrollen sus labores dentro de la Municipalidad en condiciones acorde a su dignidad y respetando todos sus derechos.

El Concejo municipal a través de la Gerencia General y con el apoyo de cada una de las jefaturas promoverá al interior de la entidad el mutuo respeto entre funcionarios y trabajadores y ofrecerá solución a los conflictos que se presenten cuando la situación lo amerite. Así mismo el presente Reglamento está destinado a erradicar cualquier conducta que constituya acoso laboral o acoso sexual, lo cual solo podrá lograrse con la cooperación de todas las personas que integren y laboren para la municipalidad, por lo cual se requiere el apoyo de todo el personal en las actividades y disposiciones que se describan en el presente instrumento.

### **TÍTULO III. CARACTERÍSTICAS, CONDUCTAS O SITUACIONES ESPECIFICAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL**

#### **CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO LABORAL**

Art. 7 Para efectos del presente reglamento las características primordiales para que exista el acoso laboral son las siguientes:

- a) Desprestigiar a una persona ante sus compañeros.
- b) Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral.
- c) Comprometer la salud de la persona a través del hostigamiento laboral de cualquier tipo.

#### **CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:**

Art. 8 Dentro de la Municipalidad de Usulután y para efectos del presente reglamento se consideran como acoso laboral las siguientes conductas (aclarando que estas conductas deben ser reiteradas al menos por dos meses o más, es decir jamás hechos aislados pueden constituir hipótesis de acoso):

- a) Maltrato: todo acto de violencia contra la integridad física, moral, sexual o a los bienes del empleado, así como la violencia verbal injuriosa.
- b) Persecución y desprestigio laboral: descalificación o desprestigio del trabajador o trabajadora, desacreditando su capacidad profesional y laboral induciéndolo a la renuncia, generar y/o mantener rumores respecto a situaciones laborales y/o personales que afecten la integridad y dignidad de uno o más trabajadores o funcionarios o juzgar el desempeño laboral de manera ofensiva y con dolo.
- c) Discriminación laboral: trato diferenciado por razones de raza, genero, edad, origen familiar, nacionalidad, credo religioso, preferencia política o situación social.

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO          CONTRA EL ACOSO          LABORAL Y SEXUAL</b> Alcaldía Municipal de Usulután 
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y          SEXUAL</b>	
<b>AMUSU</b>		Página 9 de 25

- d) Entorpecimiento: acciones que tiendan a obstaculizar el cumplimiento de las labores del empleado dentro de la municipalidad o retardarla con perjuicio para el trabajador.
- e) Inequidad Laboral: asignación de funciones a menosprecio del trabajador o por insensibilidad al género.
- f) Desprotección laboral: poner en riesgo la integridad del trabajador asignándole funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección de seguridad y salud.
- g) Limitar el contacto social de un funcionario o trabajador con sus compañeros de trabajo: es decir alejar de manera intencionada a uno o más empleados o funcionarios, realizar amenazas al entorno de trabajo para que no entablen conversación con uno o más funcionarios o trabajadores, restringir la posibilidad de hablar dentro del espacio de trabajo.
- h) Desacreditar la capacidad profesional y laboral: asignar de manera intencionada trabajos que no tengan relación directa con las actividades del funcionario o empleado o que estén dirigidos a menospreciarlos dentro del grupo de trabajo, asignar tareas sin sentido y/o degradantes, pregonar una mala imagen de uno o más funcionarios o empleados frente a los compañeros y compañeras de trabajo u obligar a un empleados o funcionario a realizar tareas en contra de la moral y buenas costumbres.
- i) Atacar la vida privada de uno o más funcionarios o empleados: entre estas conductas destacan criticar constantemente la vida privada de las personas que laboran en la municipalidad, acoso a través de cualquier medio de comunicación o red social, burlarse de las discapacidades físicas que una persona posea, atacar actitudes, creencias políticas o religiosas, atacar y/o burlarse de las actitudes o conductas relacionadas con la orientación sexual además de burlarse en forma reiterada del aspecto físico de un funcionario o empleado.
- j) Violencia física, psicológica o verbal: gritar, insultar, amenazar, realizar gestos y/o amenazas de violencia física, propinar golpes y empujones o maltrato físico directo a un empleado o funcionario.
- k) Imposición de horarios que trascienden excesivamente la jornada laboral sin fundamento alguno.

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO          CONTRA EL ACOSO          LABORAL Y SEXUAL</b> Alcaldía Municipal de Usulután 
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y          SEXUAL</b>	
<b>AMUSU</b>		Página 10 de 25

- l) Restarle importancia o burlarse de las opiniones vertidas por la persona en reuniones formales de trabajo o informales entre los y las compañeros de trabajo.
- m) Negar injustificadamente permisos personales. incapacidades médicas u otros similares
- n) Cualquier otra acción que pueda atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de uno o más funcionarios o empleados de la Municipalidad que no haya sido mencionada en los puntos anteriores.

### **CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL:**

Art. 9 Dentro de la Municipalidad y para efectos del presente reglamento no se consideran como acoso laboral las siguientes conductas:

- a) Los actos destinados a mantener la disciplina y el orden jerárquico dentro de la Municipalidad.
- b) Los llamados de atención por el incumplimiento de las obligaciones laborales que demanda el cargo de la persona, en el marco de lo establecido en el Manual Descriptor de Cargos y Categorías vigente de la Municipalidad.
- c) La formulación de exigencias razonables dentro del ámbito laboral y en competencia de las funciones asignadas al personal según el Manual Descriptor de Cargos y Categorías Vigente.
- d) Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo o la relación laboral, con base en una causa legal o una justa causa.
- e) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes, así como de no incurrir en las prohibiciones descritas en la normativa interna, reglamentos y clausulas descritas en los contratos de trabajo celebrados por la Municipalidad de Usulután.
- f) Las diferencias de opinión, disputas y conflictos que surjan como consecuencia de una natural diversidad que existe dentro de los grupos de trabajo y como parte de la interrelación entre funcionarios y empleados en el ejercicio de sus funciones.
- g) Los requerimientos que se hagan relativos a Ley General de Prevención de Riesgos.

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO          CONTRA EL ACOSO          LABORAL Y SEXUAL</b>  Alcaldía Municipal de Usulután
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y          SEXUAL</b>	
<b>AMUSU</b>		Página 11 de 25

- h) La remisión de Memorándum o amonestaciones a la Unidad de Recursos Humanos informando al personal bajo su cargo. cuando proceda según el debido proceso.
- i) Conflictos sindicales.
- j) Solicitud cortés y amable al personal para extender la jornada laboral de forma excepcional para cumplir con alguna meta de trabajo de la Unidad.

### **CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO SEXUAL**

Art. 10.- Para efectos del presente reglamento, las características primordiales para que exista el acoso sexual son:

- a) Que exista un comportamiento de carácter sexual.
- b) Que sea una actitud no deseada por el empleado/a.
- c) Que resulte hostil, humillante, intimidatorio, ofensivo y amenazador para quien las reciba.
- d) Que incida negativamente en la situación laboral y personal.

### **CONDUCTAS DE NATURALEZA SEXUAL O QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL**

Art. 11 Para el presente Reglamento se consideran conductas de carácter sexual o manifestaciones de acoso laboral con implicación sexual, las siguientes:

- a) Requerimiento de favores sexuales que impliquen:
  - I) Promesa implícita o expresa de brindar un trato preferente, respecto de la situación actual o futura de empleo o beneficios para quien recibe el acoso.
  - II) Amenaza implícita o expresa de causar castigos o daños físicos, psicológicos, sexuales o morales, referidos a la situación actual o futura de empleo o beneficios de quien recibe el acoso.
  - III) Exigencia de una conducta cuya sujeción sea, en forma implícita o explícita, condición para obtener o conservar el empleo, becas, ascensos, u otros beneficios.
- b) Conductas físicas de naturaleza sexual: incluido el contacto físico no deseado. Este puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizquitos”, manoseos, roces con el cuerpo, besos, abrazos, caricias, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales. (violencia o imposición de condiciones empleadas para obligar a un sujeto a realizar u omitir determinada conducta).
- c) Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, (conducta encaminada a llamar la atención de piropos, chistes), amenazas, llamadas telefónicas, comentarios, conversaciones e insinuaciones obscenas con intenciones sexuales.

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO          CONTRA EL ACOSO          LABORAL Y SEXUAL</b>  Alcaldía Municipal de Usulután
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y          SEXUAL</b>	
<b>AMUSU</b>		Página 12 de 25

- d) Conducta no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, materiales escritos, gráficos, miradas, gestos impúdicos (descarados, deshonestos), correos electrónicos, todos de naturaleza sexual.

## TITULO IV

### ACCIONES DE PREVENCIÓN

Art. 12 La autoridad administrativa de la Municipalidad deberá implementar acciones de prevención de situaciones de acoso laboral y sexual.

La Municipalidad ha propuesto una serie de recomendaciones generales para prevenir el acoso laboral y sexual y considera que la prevención es un elemento básico para mejorar el clima laboral y evitar la exclusión, además considera que la adopción de medidas en una fase temprana para evitar un entorno de trabajo destructivo, mediante la acción madura, ética, responsable y comprometida de la autoridad administrativa, los funcionarios y las jefaturas.

Art. 13 Las recomendaciones para crear una cultura de trabajo con normas y valores contra el acoso laboral y sexual dentro de la Municipalidad son las siguientes:

- a) Favorecer la difusión del significado y conductas que constituyen acoso laboral y sexual.
- b) Formular directrices claras para favorecer interacción social positiva dentro de la municipalidad que incluya:
  - 1) El compromiso ético tanto por parte de los funcionarios como de las jefaturas para impulsar un entorno libre de acoso.
  - 2) Definir de manera explícita los tipos de acciones que son aceptables y aquellas que no lo son.
  - 3) Establecer normas y valores institucionales y definir consecuencias y sanciones del incumplimiento de las normas.
  - 4) Indicar donde y como una víctima o persona en situación de riesgo puede obtener asesoría o ayuda garantizando el derecho de queja sin represalias.
  - 5) Definir un procedimiento para formular quejas
  - 6) Disponer a las victimas ayuda ante el acosador o acosadora.
  - 7) Mantener la confidencialidad.
  - 8) No exponer de forma innecesaria a la víctima en careos con el agresor.
  - 9) Escuchar ambas partes de forma objetiva y no tendenciosa.
- c) Garantizar que todos los funcionarios y empleados conozcan y respeten las normas y valores de la municipalidad.
- d) Realizar una distribución efectiva de normas y valores en todos los niveles jerárquicos de la Municipalidad a través de publicación del presente reglamento, manuales, reuniones informativas, etc.

 <b>AMUSU</b>	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO          CONTRA EL ACOSO          LABORAL Y SEXUAL</b> Alcaldía Municipal de Usulután 
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y          SEXUAL</b>	
		Página 13 de 25

## TITULO V

### PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE UNA DENUNCIA POR ACOSO LABORAL O SEXUAL

Art. 14 El procedimiento de investigación ante una denuncia por acoso laboral o sexual tiene como fundamento los siguientes principios formativos:

- a) **CONFIDENCIALIDAD:** El proceso de denuncia e investigación de acoso sexual o laboral incorpora como base fundamental la confidencialidad de quien asume la responsabilidad de constituirse como la persona encargada de llevar adelante el procedimiento. En tal sentido queda expresamente prohibido divulgar información o hacer cualquier tipo de comentario que tenga relación con el contenido de la denuncia y de las etapas que contempla este procedimiento. Con el objetivo de resguardar la dignidad y la integridad de las partes.
- b) **CELERIDAD:** la investigación de Acoso Laboral o Sexual deberá ser llevada a cabo con prontitud evitando la burocratización del proceso.
- c) **IDONEIDAD:** el encargado responsable de recibir la denuncia e iniciar la investigación acerca de Acoso Laboral o Sexual, debe tener las habilidades y capacidades pertinentes, que le impidan viciar un trabajo de calidad, que asegura una investigación responsable.
- d) **COLABORACIÓN:** es deber de cada funcionario o empleado colaborar de manera amplia y desinteresada con la investigación de acoso laboral o sexual.
- e) **RESPONSABILIDAD:** La persona que hace una denuncia debe actuar con responsabilidad y denunciar hechos efectivamente acaecidos.
- f) **DEBIDO PROCESO:** se debe tener presente que cada proceso de investigación recoge los principios del debido proceso legal, esto es: derecho a defensa, bilateralidad, presunción de inocencia, preexistencia del órgano que conoce la denuncia como de las sanciones que aplicaran, instancias de reclamación y derecho a conocer el contenido de la denuncia.

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO          CONTRA EL ACOSO          LABORAL Y SEXUAL</b>  Alcaldía Municipal de Usulután
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y          SEXUAL</b>	
<b>AMUSU</b>		Página 14 de 25

## TITULO VI

### PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL

#### ASPECTOS GENERALES

Art. 15 El siguiente procedimiento tiene por finalidad dar orientaciones y especificaciones técnicas, propias de un proceso de denuncia, investigación y posterior sanción de una conducta tipificada como Acoso Laboral o Acoso Sexual.

#### ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Art. 16 Este procedimiento es aplicable a todo el personal y funcionarios que laboren para la Alcaldía Municipal de Usulután, incluyendo Miembros del Concejo Municipal Plural, Gerentes, jefes y empleados ya sea bajo el régimen de la carrera administrativa, por contrato o por servicios profesionales.

Se usará cuando cualquier funcionario o empleado se encuentre, desde la perspectiva de este reglamento, en la necesidad de que se acoja, investigue y sancione la figura de Acoso Laboral o Sexual.

#### AUTORIDADES COMPETENTES.

Art. 17 La autoridad competente para instruir el procedimiento de investigación de hechos constitutivos de Acoso Sexual y Acoso Laboral, será la Unidad Jurídica de la Municipalidad.

No obstante, las autoridades competentes para realizar los respectivos procedimientos administrativos sancionatorios y ejercer las acciones judiciales correspondientes, para la suspensión, destitución, despido o terminación de contrato de las personas agresoras, serán las que establezcan las respectivas leyes, de conformidad con el tipo de relación que tenga el sujeto obligado con esta Municipalidad.

#### PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN

Art. 18 La denuncia deberá contar por escrito utilizando el Formato de Acta de Denuncia por Acoso Laboral o Sexual que figura como anexo del presente documento.

Art. 19 Conforme al Formato de Acta de Denuncia por Acoso Laboral o Sexual, el o la denunciante deberá identificarse con su nombre completo, cargo, dependencia donde ejerce sus funciones, numero de Documento Único de Identidad e señalar la fecha en que formaliza la denuncia.

Deberá efectuar una clara y precisa de los hechos que motivan la denuncia, proporcionando la mayor cantidad información posible acerca de los mismo, en especial indicando fecha, hora y lugar

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO          CONTRA EL ACOSO          LABORAL Y SEXUAL</b> Alcaldía Municipal de Usulután 
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y          SEXUAL</b>	
<b>AMUSU</b>		Página 15 de 25

en que estos se produjeron, individualizando a testigos si los hubiere, evitando emitir todo juicio de valor o calificación acerca de los mismos. Deberá identificar a la persona o personas contra quienes se dirige la denuncia y los medios de prueba que dispone para corroborarla.

#### **DE QUIEN RECIBE LA DENUNCIA:**

Art. 20 Todo funcionario o empleado de la municipalidad que desee hacer una denuncia por acoso laboral o sexual deberá efectuarla conforme a lo siguiente:

- a) Será receptor de la denuncia el Jefe de la Unidad Jurídica, o en su defecto el auxiliar jurídico que el jefe inmediato delegue, quien una vez conociendo los hechos deberá disponer a más tardar dentro de las 72 horas siguientes a la fecha de la denuncia la realización de la investigación pertinente.

#### **ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN**

Art. 21 El receptor de la denuncia escuchará al o la denunciante, posteriormente lo o la orientará con relación a la procedencia de las conductas que se tipifican como acoso laboral o acoso sexual y le advertirá de las consecuencias de una falsa denuncia.

Una vez acogida la denuncia el o la receptor de la denuncia debe brindar el apoyo que la situación requiera, dar orientación respecto a los pasos a seguir y presentar la situación al señor Alcalde para tomar medidas preventivas en un plazo no mayor a 48 horas. Se han contemplado como medidas preventivas las siguientes (dichas medidas se tomarán si una vez iniciado el proceso de investigación se encontraren indicios y evidencias comprobables del acoso y según la gravedad del mismo):

- a) Prohibir a la persona denunciada que haga pública la denuncia
- b) Prohibir a la persona denunciada cualquier tipo de comunicación y acercamiento hacia el/la denunciante.
- c) Prohibir a la persona denunciada realizar actos de hostigamiento, intimidación y provocación en contra del o la denunciante.
- d) Prohibir a la persona denunciada amenazar a la denunciante en el ámbito público o privado.
- e) Prohibir a La persona denunciada tomar represalias en contra de La denunciante:
- f) Solicitud de un traslado en contra de su voluntad
- g) Evaluar el desempeño Laboral de La denunciante en forma subjetiva, con el ánimo de perjudicarla.
- h) Prohibir a la persona denunciada trasladar a la denunciante a otra unidad, a menos que ella lo solicite (cuando el denunciado sea superior jerárquico del denunciante)
- i) Prohibir la coacción o influencia de compañeros/as de trabajo para evitar que sirvan de testigos.

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO          CONTRA EL ACOSO          LABORAL Y SEXUAL</b>  Alcaldía Municipal de Usulután
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y          SEXUAL</b>	
<b>AMUSU</b>		Página 16 de 25

- j) Destinar temporalmente al denunciado a otro cargo dentro de la Municipalidad, respetando los derechos que le confiere la Ley de la Carrera Administrativa.
- k) Mientras se realice el proceso de investigación el denunciante se mantendrá en total confidencialidad, hasta que se realice la mediación correspondiente.

### **FORMAS DE INICIAR EL PROCEDIMIENTO.**

Art. 22 - El procedimiento administrativo de investigación, de acuerdo a este reglamento dará inicio por medio de la denuncia escrita realizada por la presunta víctima a través del formulario anexo en el presente reglamento.

### **ADMISIÓN Y AVISO A FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

Art. 23 - Una vez interpuesta la denuncia, la Unidad Jurídica, dentro de un plazo no mayor a dos días convocará a la celebración de una audiencia única, pudiendo en la misma dictar las medidas de protección necesaria.

Si los hechos por los que se denuncia constituyen delitos o faltas según la legislación vigente, además se dará aviso a la Fiscalía General de la República.

### **AUDIENCIA ÚNICA.**

Art. 24 Una vez se verifiquen los actos de notificación y acreditados los requisitos ya señalados, se instalará la audiencia única que tendrá por objeto escuchar a las partes y tomar las providencias pertinentes.

Si la víctima no compareciese ni hubiere alegado causa que motive la suspensión de la audiencia, pero comparece la persona denunciante, se continuará el desarrollo de la audiencia, dándole lectura a la denuncia e incorporando en su momento los medios de prueba presentados por ella o recolectados mediante la investigación.

La no comparecencia injustificada de la persona denunciada, no impedirá la celebración de la audiencia que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía, entendiéndose que no ha hecho uso de su derecho de contradicción y defensa.

En todo caso se notificarán a las partes todas las diligencias del procedimiento.

### **DESARROLLO DE LA AUDIENCIA.**

Art. 25 Comprobada la presencia de todas o alguna de las partes se abrirá la audiencia, concediéndose la palabra primeramente a la víctima para que ratifique, amplíe o reduzca su

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO          CONTRA EL ACOSO          LABORAL Y SEXUAL</b> Alcaldía Municipal de Usulután 
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y          SEXUAL</b>	
<b>AMUSU</b>		Página 17 de 25

denuncia y solicite las medidas de protección para sí misma o las víctimas indirectas si fuere necesario y no las hubiere pedido con la denuncia.

Si no comparece, se dejará constancia de ello en el acta de la audiencia y se ordenará la continuación del procedimiento.

Luego se dará oportunidad a que la presunta persona agresora conteste la denuncia. Si el denunciado admite los hechos se procederá a elaborar un dictamen y en caso que negare los hechos se procederá de inmediato a la recepción de los medios de prueba. Las partes harán uso de la palabra cuantas veces el mediador de la audiencia lo estime conveniente.

El encargado de celebrar la audiencia deberá recibir a la víctima por separado del denunciado.

### **PRUEBA.**

Art. 26 Si el denunciado negare los hechos contenidos en la denuncia se dará paso a la recepción de las pruebas presentadas por cada una de las partes y los testimonio. Para efectos de este Reglamento, el testimonio de las víctimas tendrá valor probatorio.

Existirá libertad probatoria incluso de medios electrónicos o tecnológicos, para probar los hechos denunciados o negados. Las partes podrán solicitar, al menos con tres días de antelación a la fecha de la audiencia única, aquellas pruebas que para practicarse necesiten de diligencias de citación o requerimiento.

### **VALORACIÓN DE LA PRUEBA.**

Art. 27 El encargado de celebrar la audiencia valorará la prueba conforme a la sana crítica, es decir, conforme las reglas de la lógica, la psicología y la experiencia.

### **ALEGATOS FINALES.**

Art. 28 La audiencia se desarrollará de forma oral y será reservada.

### **DICTAMEN FINAL.**

Art. 29 Terminados los alegatos el encargado de celebrar la audiencia, con fundamento en los medios probatorios vertidos y disposiciones legales aplicables, emitirá un dictamen final y levantará un acta que contendrá:

- a) Indicación de las partes;
- b) La atribución de los hechos a la persona denunciada;
- c) El establecimiento de medidas de protección a favor de la víctima y su duración;
- d) La propuesta de sanción que estime amerita y plazo de cumplimiento,
- e) La indicación de medidas específicas que se superen los hechos o resultados del Acoso Sexual, Acoso Laboral o ambos, o efectos de la violencia causados.

Si no atribuye los hechos a la persona denunciada, ordenará su archivo y registro; demás se pronunciará sobre el levantamiento o continuación de las medidas de protección a favor de la

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO          CONTRA EL ACOSO          LABORAL Y SEXUAL</b> <small>Alcaldía Municipal de Usulután</small> 
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y          SEXUAL</b>	
AMUSU		Página 18 de 25

víctima o víctimas directas o indirectas, incluyendo la de ordenar a la persona denunciada que se abstenga de cualquier hecho de represalia contra la víctima.

El encargado de celebrar la audiencia señalará el día y hora para la lectura del dictamen y en caso sea atribuyendo a la persona denunciada los hechos lo enviará a las autoridades administrativas correspondientes, para su respectivo seguimiento de acuerdo a las leyes o normativas aplicables dentro de la Municipalidad de Usulután.

En caso de tratarse de funcionarios de elección popular, la Unidad Jurídica deberá ofrecer a la víctima acompañamiento para dar aviso a la Fiscalía General de la República sobre los hechos de Acoso Sexual o Acoso Laboral.

## **DERECHOS DE LAS PRESUNTAS VICTIMAS Y PRESUNTAS PERSONAS AGRESORAS**

### **DERECHOS DE LAS PRESUNTAS VICTIMAS**

Art. 30 Las víctimas directas e indirectas de Acoso Sexual y Acoso Laboral tendrán derecho a:

- a) Recibir asistencia y/o asesoramiento jurídico gratuito por parte de la Unidad Jurídica de la Municipalidad, Unidad Contravencional y Unidad Municipal de la Mujer (cuando la víctima fuere una mujer)
- b) Presentar su denuncia de forma escrita.
- c) Hacerse acompañar de persona de su confianza para apoyo emocional durante el proceso.
- d) No ser interrogada o cuestionada sobre su historial sexual o la probidad sobre los roles o estereotipos

Así mismo, en el caso que las víctimas sean mujeres deberán tomarse en cuenta las garantías procesales para con las víctimas a que se refiere el artículo 57 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

### **DERECHOS DE LA PRESUNTA PERSONA AGRESORA.**

Art. 31 La presunta persona agresora que sea denunciada se le deberá garantizar su derecho de defensa y contradicción, el cual comprende:

- a) Ofrecer y aportar los medios probatorios regulados por el ordenamiento jurídico desde que se le notifique la denuncia hasta la celebración de la audiencia única;
- b) A pronunciarse sobre el mérito de las pruebas;
- c) A que las decisiones que se emitan sean fundadas.

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO          CONTRA EL ACOSO          LABORAL Y SEXUAL</b> Alcaldía Municipal de Usulután 
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y          SEXUAL</b>	
<b>AMUSU</b>		Página 19 de 25

## **REGISTRO DE DENUNCIAS.**

Art. 32 Todas las denuncias por hechos de Acoso Sexual y Acoso Laboral en la Municipalidad, se registrarán por la Unidad Jurídica de la Municipalidad, con copia a la Unidad de Recursos Humanos, con los principales datos de la persona denunciada y los hechos, así como el resultado de la investigación o sanción y las acciones que hubieren sido aplicadas de acuerdo a la ley para efectos de medidas internas de prevención. Este registro deberá consultarse y tomarse en cuenta para efectos de recontractación o promoción interna de personal.

## **TITULO VII SANCIONES**

### **SANCIONES.**

Art. 33 A la presunta persona agresora que se le comprobare mediante procedimiento de investigación, la comisión de hechos de Acoso Sexual y Acoso Laboral en la Municipalidad de Usulután, de acuerdo al presente Reglamento, se le impondrán las sanciones que correspondan, de acuerdo a la gravedad de los hechos comprobados y a la Ley aplicable.

### **PROPORCIONALIDAD DE SANCIONES.**

Art. 34.- La determinación de las sanciones administrativas que se impongan de acuerdo a la ley aplicable deberá tomar en cuenta el criterio de proporcionalidad de las mismas y los criterios siguientes:

- a) La gravedad del daño causado;
- b) Las acciones para minimizar el daño causado; y
- c) La reincidencia.

### **INICIO DE PROCESO DE DESPIDO**

Art. 35 Al denunciado que se le comprobare la comisión de hechos de Acoso Sexual o Acoso Laboral en la Municipalidad de Usulután y una vez determinado la conducta de acoso y el daño causado sea "muy grave", las autoridades competentes quedaran a la disposición de iniciar el correspondiente proceso de despido en el marco de lo establecido en el presente Reglamento, Reglamento Interno de Trabajo y la Ley de la Carrera Administrativa Municipal

## **TITULO VIII**

### **DISPOSICIONES FINALES**

#### **DIVULGACIÓN Y PUBLICACIÓN**

Art. 36 El presente Reglamento será divulgado por la Unidad de Recursos Humanos con el apoyo de todas las Jefaturas y es de conocimiento y cumplimiento obligatorio por todos los funcionarios y todo el personal que labore para la Municipalidad de Usulután, por lo que no se podrá alegar

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO          CONTRA EL ACOSO          LABORAL Y SEXUAL</b>  Alcaldía Municipal de Usulután
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y          SEXUAL</b>	
<b>AMUSU</b>		Página 20 de 25

desconocimiento o ignorancia de sus disposiciones. Además, el presente reglamento se encontrará publicado permanentemente en el portal de transparencia de la municipalidad.

Art. 37 Las autoridades competentes de realizar los respectivos procedimientos y las imposiciones de las medidas aquí establecidas, podrán auxiliarse de otra normativa vigente que tenga relación con lo estipulado en el presente Reglamento.

### **NORMA SUPLETORIA.**

Art. 38 Todo lo no previsto en este Reglamento se sujetará a lo establecido en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

### **VIGENCIA**

Art. 39 El presente Reglamento entrará en vigencia ocho días después de aprobado por el Concejo Municipal Plural y será aplicable a todos y cada uno de los funcionarios y empleados de la Municipalidad de Usulután.

### TITULO. IX ANEXOS

Art. 40 A continuación, se presentan los anexos de los instrumentos que se utilizaran para documentar y dar seguimiento a la investigación de una denuncia por acoso laboral o sexual.

ACTA DE DENUNCIA DE ACOSO LABORAL O SEXUAL			
FECHA DE LA DENUNCIA: ____ / ____ / ____			
DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE			
Nombre:		Sexo:	
Cargo:		Unidad o dependencia:	
Jefe Inmediato:			
Teléfono (s) :			

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA			
Nombre:		Sexo:	
Cargo:		Unidad o dependencia:	
Jefe Inmediato:			
Teléfono (s) :			

DESCRIBA LAS ACCIONES QUE CONSIDERA COMO ACOSO (LABORAL O SEXUAL, FAVOR ESPECIFICAR)



**PREGUNTAS GENERADORAS**

1. ¿Los hechos denunciados fueron presenciados por otra persona? SI: \_\_\_ NO: \_\_\_
2. En caso afirmativo proporcione los nombre, cargos y dependencias de las personas que presenciaron los hechos y que servirán como testigos:  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
3. ¿Cuál es su relación jerárquica con el denunciado? \_\_\_\_\_
4. ¿La persona denunciada le ha amenazado? SI: \_\_\_ NO: \_\_\_
5. En caso afirmativo, explique en qué han consistido las amenazas:  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
6. ¿Ha hecho del conocimiento de su superior jerárquico la situación que lo aflige y motiva la presente denuncia?  
 SI: \_\_\_ NO: \_\_\_
7. Mediante la presente acta el denunciante declara haber sido víctima de Acoso Laboral SI: \_\_\_ NO: \_\_\_
8. Desde hace cuánto tiempo declara ser víctima de Acoso Laboral:  
 Días: \_\_\_\_\_  
 Semanas: \_\_\_\_\_  
 Meses: \_\_\_\_\_  
 Años: \_\_\_\_\_
9. Mediante la presente acta el denunciante declara haber sido víctima de Acoso Sexual: SI: \_\_\_ NO: \_\_\_  
 Días: \_\_\_\_\_  
 Semanas: \_\_\_\_\_  
 Meses: \_\_\_\_\_  
 Años: \_\_\_\_\_
10. Para acreditar su denuncia cuenta con los siguientes respaldos:  
 Testigos: \_\_\_\_\_  
 Antecedentes Documentales: \_\_\_\_\_  
 Videos o pruebas electrónicas: \_\_\_\_\_  
 Ninguno: \_\_\_\_\_  
 Otros: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 Firma y nombre del Denunciante

\_\_\_\_\_  
 Firma del receptor de la denuncia

A partir de la entrevista con la persona denunciante, coloque un check en la columna de la derecha de verificación, según la información que obtenga, lo cual le permitirá identificar si el hecho denunciado constituye acoso sexual y el nivel de gravedad en el que se encuentra.

DATOS GENERALES:		
<b>Nombre del denunciante:</b>		
<b>Cargo:</b>		<b>Fecha:</b>
CRITERIOS TÉCNICOS PARA DETERMINAR SI EL HECHO DENUNCIADO CONSTITUYE O NO ACOSO SEXUAL		
NIVELES DE ACOSO	CONDUCTAS DE LA PERSONA QUE ACOSA	VERIFICACIÓN
<b>ACOSO SEXUAL LEVE</b>	Chistes de contenido sexual sobre quien denuncia	
	Piropos/Comentarios sexuales sobre quien denuncia	
	Pedir reiteradamente citas	
	Acercamiento físico excesivo	
	Hacer gestos y miradas insinuantes o morbosas	
<b>ACOSO SEXUAL GRAVE</b>	Hacer preguntas sobre su vida sexual	
	Hacer insinuaciones sexuales	
	Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones	
<b>ACOSO SEXUAL MUY GRAVE</b>	Abrazos y besos no deseados	
	Tocamientos, pellizcos, acercamiento físico.	
	Acorralamiento	
	Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas	
	Realizar actos sexuales bajo presión o amenaza de despido.	
	Asalto sexual (violación)	

<b>Resultado:</b>	<b>SI/NO:</b>	<b>Nivel de Acoso:</b>	
Constituye Acoso Sexual			

**Nombre y Firma de quien realiza la verificación:** \_\_\_\_\_

 <b>AMUSU</b>	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b> Alcaldía Municipal de Usulután 
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL</b>	
		Página 24 de 25

Como resultado del nivel de gravedad del acoso identificado en la valoración del riesgo de la persona denunciante, se podrá ordenar medidas de protección a favor de quien denuncia. A continuación, se presenta un check list de medidas que pueden emitirse de forma inmediata, el receptor de la denuncia debe marcar las que considera aplicables según la gravedad identificada:

<b>DATOS GENERALES:</b>		
<b>Nombre del denunciante:</b>		
<b>Cargo:</b>	<b>Fecha:</b>	
<b>MEDIDAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Prohibir a la persona denunciada que haga pública la denuncia		
Prohibir a la persona denunciada cualquier tipo de comunicación y acercamiento hacia el/la denunciante		
Prohibir a la persona denunciada realizar actos de hostigamiento, intimidación y provocación en contra de el/la denunciante		
Prohibir a la persona denunciada amenazar a La denunciante en el ámbito público o privado		
Prohibir a la persona denunciada tomar represalias en contra de La denunciante: a) Solicitud de un traslado en contra de su voluntad b) Evaluar el desempeño Laboral de La denunciante en forma subjetiva, con el ánimo de perjudicarla		
Prohibir a la persona denunciada trasladar a la denunciante a otra unidad, a menos que ella lo solicite (cuando el denunciado sea superior jerárquico del denunciante)		
Prohibir la coacción o influencia de compañeros/as de trabajo para evitar que sirvan de testigos		
Mientras se realice el proceso de investigación el denunciante se mantendrá en total confidencialidad, hasta que se realice la mediación correspondiente.		
Destinar temporalmente al denunciado a otro cargo dentro de la Municipalidad, respetando los derechos que le confiere la Ley de la Carrera Administrativa.		

**Nombre y Firma de quien determina la asignación de medidas:**

---

	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN</b> UNIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	<b>REGLAMENTO INTERNO          CONTRA EL ACOSO          LABORAL Y SEXUAL</b>  Alcaldía Municipal de Usulután
	<b>REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y          SEXUAL</b>	
<b>AMUSU</b>		Página 25 de 25

Dado en la sala de reuniones de la Alcaldía Municipal de Usulután a los doce días del mes de abril del año dos mil veintiuno

José Mauricio Zelaya  
 Alcalde Municipal

Juan Ramón García Sánchez  
 Síndico Municipal

Héctor Antonio Quintanilla Roldán  
 Secretario Municipal



# ALCALDÍA MUNICIPAL DE USULUTÁN GOBIERNO MUNICIPAL

CALLE GRIMALDI N. 3 USULUTÁN, EL SALVADOR, C.A  
TEL: 2684-6700, 2684-6709, 2684-6707



EL INFRASCRITO SECRETARIO MUNICIPAL,

CERTIFICA: que en libro de actas y acuerdos municipales que esta municipalidad lleva en el corriente año, se encuentra en el ACTA NUMERO CATORCE de la sesión Ordinaria celebrada a las dieciseis horas del doce de abril del dos mil veintiuno, que dice: ACUERDO NUMERO XI- El Concejo Municipal ACUERDA: Aprobar el "REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL", elaborado por la Unidad de Planificación Y Desarrollo Institucional, Alcaldía Municipal de Usulután. Comúníquese. Se levantó la Sesión y firmamos. //// J.M.ZELAYA //// R García //// F. E. R. //// C.D.A //// P.A.B.V. //// Z.A. //// W.A.A.C //// S.A.P. //// J.E.S.Ch. //// Wilson Eduardo R. //// J.O.E.F //// B.TORRES //// C.M.F. //// S.S.A. //// José Orlando C. A. //// M T G. de Marquez //// Héctor Antonio Q. R. //// RUBRICADAS.- . Es conforme a su original con el cual se confrontó y para los efectos consiguientes, se expide la presente en la Alcaldía Municipal de Usulután, trece de abril del dos mil veintiuno.

Héctor Antonio Quintanilla Roldán  
Secretario Municipal

