



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN INSTITUCIONAL EN CASO DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

Junio 2023

IPSFA-GG-PRO-03

Gerencia General

13 JUN 2023

Contenido

1. Introducción	1
2. Objetivos	2
3. Base legal y técnica	2
4. Ambito de aplicación.....	3
5. Prohibición de represalias	3
6. Marco Conceptual	4
7. Manifestaciones de hostigamiento o acoso sexual.....	5
8. Proceso para la intervención.....	6
9. Estrategía para la prevención de violencia	8
10. Disposiciones finales.....	9
11. Bitácora de cambios	9
12. Autorización	10
13. Anexos	11

1. Introducción

El hostigamiento y el acoso sexual son conductas de naturaleza sexual no recíproca, por lo que constituyen formas de violencia que atentan contra la integridad física, psicológica y aún económica de las personas; limitan su derecho a trabajar en un ambiente sano, digno y seguro, y sus oportunidades de desarrollo profesional; socava su confianza y autoestima al generarles un estado de permanente tensión emocional; además de que disminuye su rendimiento y aumenta los riesgos de accidentes laborales.

Tanto la mujer como el hombre pueden ser víctimas de este tipo de conductas, sin embargo, es más frecuente que se hostigue y acose sexualmente a las mujeres.

El acoso sexual está considerado como delito, por lo que está tipificado como tal en el Artículo 165 del Código Penal, el cual establece que: “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”.

Asimismo, es considerado dentro de los tipos de violencia dentro de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), se puede considerar con un fenómeno multicausal que genera subordinación, opresión y dominación de los actores hacia las víctimas. Los principales factores determinantes de este tipo de violencia, se debe a las relaciones desiguales entre hombres y mujeres; la existencia de los privilegios otorgados de unos sobre los otros en nuestra sociedad, afectando grandemente los climas laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fundamenta que las razones necesarias para eliminar la violencia en los lugares de trabajo se deben a muchas veces a los ciclos de violencia que han sido sumergidas las personas en la historia de vida, la cual ha dejado grandes secuelas e incluso hay situaciones que conforme el tiempo, puede afectar a su estado psíquico o emocional. Para los trabajadores estas situaciones pueden provocar estados de estrés, pérdida de motivación, aumento de accidentes, discapacidades e incluso la muerte, aumentando las enfermedades profesionales tipificadas en el Art. 7 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Conscientes que la violencia por hostigamiento o acoso sexual tiene un impacto diferencial según el género de las víctimas, ya que en nuestra sociedad se fomenta la desigualdad, la discriminación y la violencia, se crea el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACION INSTITUCIONAL EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL, como una herramienta administrativa que oriente la prevención, la ruta de intervención y las medidas de protección en los caso de hostigamiento o acoso sexual dentro del ámbito laboral.

2. Objetivos

a. General

Establecer un mecanismo de abordaje para detectar, prevenir, informar, sancionar y o en su caso facilitar y trasladar a instituciones competentes, al empleado que enfrente hechos de acoso sexual en el IPSFA.

b. Específicos

- 1) Facilitar ruta de acceso a la justicia de manera interna a través de la Unidad Institucional de Género, la Comisión Institucional de Género y el Departamento de Talento Humano, con base a la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo del IPSFA.
- 2) Contribuir a promover la cultura de la denuncia de manera interna en los casos de hostigamiento o acoso sexual.

3. Base legal y técnica

- a. Constitución de la República de El Salvador:** En El Salvador la Constitución de la Republica reconoce en su artículo 3, que “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”, principio de igualdad que es desarrollado por la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres LIE.
- b. Convenio Ciento Noventa de la OIT:** La “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.
- c. Código de Trabajo:** Regula las relaciones entre trabajadores y patronos, estableciendo derechos y obligaciones, busca armonizar estas relaciones de manera que no sean vulnerados los derechos laborales.
- d. Código Penal:** Ley de orden público, tipifica y sanciona hechos punibles que lesionan un bien jurídico protegido como la vida, la libertad sexual, patrimonial, etc.
- e. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo:** Define en su artículo 7 los riesgos sociales como “aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión de trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tiene 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”.
- f. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV):** Fue aprobada en el mes de noviembre del 2010 y entró en vigencia en el mes de enero del 2012, está vinculada al cumplimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención Belem do Pará. En su artículo 1 establece que tiene por objeto establecer, reconocer y garantizar

el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.

- g. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación hacia las Mujeres (LIE):** Aprobada el 17 de marzo de 2011, entró en vigencia el 2012, en su artículo 1 esta ley prohíbe la discriminación, de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres. Este compromiso, expresa la voluntad política del Estado de hacer de la igualdad y la erradicación de la discriminación contra las mujeres, una exigencia fundamental de sus actuaciones en las iniciativas públicas y privadas, para que el principio constitucional se cumpla real y efectivamente en los hechos, como condición para el logro de una sociedad democrática, solidaria, justa, respetuosa de las diferencias y capaz de crear las condiciones de libre y pleno ejercicio de los derechos y de todas las capacidades jurídicas que confiere la ciudadanía salvadoreña en todos los ámbitos del quehacer colectivo.
- h. Reglamento Interno de Trabajo:** El Reglamento Interno de Trabajo tiene como finalidad regular las relaciones laborales entre el Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada con sus trabajadores, de conformidad a sus políticas y regulaciones establecidas de acuerdo a la legislación laboral vigente en El Salvador y a las disposiciones pertinentes de la Ley y Reglamento del IPSFA.
- i. Contrato Individual de Trabajo:** Su objetivo es regular durante su vigencia, los derechos y obligaciones del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada, en el ámbito de las relaciones laborales con los empleados, que prestan sus servicios en y para el Instituto, en las condiciones generales en que deben ejecutarse las labores y las prestaciones que se originen en el desarrollo de las mismas. Todo ello con el fin de armonizar y dignificar las relaciones laborales, obteniendo a su vez un rendimiento que desemboque en la prestación efectiva y eficaz de los servicios del IPSFA.

4. Ámbito de aplicación

El presente protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal, no se tolerará ninguna práctica de hostigamiento o acoso sexual entre el personal que labora en el IPSFA.

5. Prohibición de represalias

Se prohíben rotundamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, o comparezcan como testigos o participen en un proceso de investigación sobre hostigamiento o acoso sexual; asimismo la Institución tomará las medidas necesarias para asegurar que las relaciones laborales sean de carácter armonioso, con respeto antes, durante y después del proceso de indagación de los hechos denunciados.

6. Marco conceptual

Para efectos de brindar una mejor atención a los casos de hostigamiento o acoso sexual se han retomado las siguientes definiciones:

- a. **Acoso sexual:** Es el que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por la persona que los recibe y que amenaza o perjudica su situación laboral, académicas o en su vida diaria.
- b. **Género:** El género determina nuestra identidad y con ella las funciones que debemos cumplir en relación del sexo al que pertenecemos (roles de género), modela nuestros sentimientos, las expectativas vitales, la organización de nuestra vida privada y laboral o cómo debemos actuar en el mundo de los afectos y el cuidado.
- c. **Hostigamiento sexual:** Ocurre cuando una persona con jerarquía superior a otra solicita favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, ascensos o aumentos de salario y de cuya negación se originan represalias o despido.
- d. **Igualdad:** El derecho de los ciudadanos a recibir, por parte de las instituciones del Estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador.
- e. **Igualdad de género:** La Constitución de la República de El Salvador establece como uno de los pilares fundamentales del Estado el Principio de Igualdad, se considera que existe igualdad de género cuando se produce la misma estimación de la experiencia, conocimientos y valores de mujeres y hombres, y cuando ambos disfrutan por igual de las oportunidades para participar en el desarrollo laboral, o se benefician de los resultados en igualdad de condiciones.
- f. **Persona Agresora:** Quien ejerce cualquiera de los tipos de violencia, en una relación desigual de poder y en cualquiera de sus modalidades.
- g. **Prevención:** Son normas y políticas para reducir la violencia contra los empleados interviniendo desde las causas identificadas de la misma, y cuyo objetivo es evitar su reproducción y reducir la probabilidad de aparición del problema; por tanto, se dirigen a transformar el entorno del riesgo y a fortalecer las habilidades y condiciones de las personas y comunidades para su erradicación, asegurando una identificación rápida y eficaz, así como la reducción de los impactos y secuelas cuando se presente el problema y reincidencia.
- h. **Relaciones de confianza:** Son las que se basan en supuestos de lealtad, credibilidad, honestidad y seguridad que se establecen entre dos o más personas.
- i. **Relaciones de poder:** Son las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras.
- j. **Revictimizar:** Son acciones que tienen como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia, mediante acciones u omisiones tales como: rechazo, apatía, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva.
- k. **Sexismo:** Es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la

vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones.

- l. Transversalidad del enfoque de género:** La transversalidad del enfoque de género fue definida como "el proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para convertir las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas, y sociales para que las mujeres y los hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe".
- m. Víctima directa:** Se refiere a toda persona a quien se le vulnere el derecho a vivir libre de violencia, independientemente de que se denuncie, individualice, aprehenda, enjuicie o condene a la persona agresora.
- n. Víctima indirecta:** Es toda persona a quien se le vulnere el derecho a vivir una vida libre de violencia o que sufra daños al intervenir para asistir a la víctima directa o prevenir su victimización, indistintamente del tipo de relación que exista entre ellas.
- o. Violencia sexual:** Es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de las personas a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la víctima.

7. Manifestaciones de hostigamiento o acoso sexual

Para efectos de ejemplificar, son manifestaciones de acoso sexual, aunque no las únicas, las siguientes:

a. Requerimiento de favores sexuales que impliquen:

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) Exigencia de una conducta cuya sujeción sea, en forma implícita o explícita, condición para obtener o conservar el empleo, becas, ascensos, u otros beneficios.
- 4) Uso de palabras de naturaleza o contenido sexual, escritas, orales o gráficas, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las recibe.
- 5) Conductas de carácter físico: Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.
- 6) Conductas no verbales: Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo, cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- 7) Gestos obscenos o miradas impúdicas, silbidos.
- 8) Hostigamiento con contenido sexual.

8. Proceso para la intervención

a. Procedimiento de Denuncia.

- 1) Las denuncias podrán ingresar por cualquiera de los canales institucionales establecidos.
- 2) Al recibir una denuncia de hostigamiento o acoso sexual, esta deberá ser formalizada de forma escrita por el denunciante ante la jefatura de la Unidad Institucional de Género.
- 3) La denuncia se comunicará a la Comisión de Género, la cual iniciará el respectivo procedimiento.
- 4) La Comisión tendrá competencia para conocer de forma administrativa, hasta la resolución del caso de todas las denuncias que reciban independientemente del cargo de la persona denunciada.
- 5) Si en un caso el denunciante o denunciado es parte de la Comisión, este deberá excusarse de la misma.
- 6) La persona denunciante, la persona denunciada y testigos (si los hubiera), serán entrevistadas de manera separada.

b. Derechos de la persona denunciante

En concordancia con las normativas de protección a las víctimas de violencia por razones de género se deberán tomar en cuenta durante todo el proceso los siguientes derechos del denunciante:

- 1) Que se preserve en todo momento su intimidad y privacidad.
- 2) Que se les extienda copia de la denuncia formulada.
- 3) Se aplique la reserva total del expediente.
- 4) Ser informada y notificada en forma oportuna y veraz, de las actuaciones que se vayan realizando durante todo el proceso administrativo.
- 5) No ser coaccionada por las declaraciones vertidas durante el proceso.
- 6) Que se le brinden las medidas de protección oportuna y adecuada que se consideren pertinentes para su seguridad psicológica, física y no revictimización, estableciendo dentro del mismo protocolo la realización de audiencias únicas para cada una de las partes.

c. Garantías de protección para las personas víctimas

Se aplicarán las medidas pertinentes para la protección de la persona denunciante, estas se consultarán con ella, esto para que se escuchen las propuestas que la persona denunciante proponga o que considere oportunas, para resguardar su seguridad física y psicológica.

d. Admisión de la denuncia

La Comisión convocará a audiencia única a la persona denunciante, para realizar la entrevista inicial, y tendrá hasta tres días hábiles para resolver alguna de las siguientes opciones:

- 1) Admitir la denuncia por considerar que los hechos constituyen hostigamiento o acoso sexual y resolver de acuerdo a este protocolo.

2) Rechazar la denuncia por considerarlo un conflicto laboral que no son objeto de este protocolo y remitirlo al Departamento de Talento Humano para el procedimiento correspondiente.

3) Facilitar y trasladar a instituciones competentes a la víctima, porque los hechos constituyen un ilícito, si la persona denunciante así lo decide.

Si la denuncia por acoso sexual es interpuesta por una persona usuaria de los servicios del IPSFA, se le hará saber a la persona denunciada de forma escrita que no podrá tener ningún contacto con la persona denunciante por ninguna vía de comunicación y de ser necesario será trasladada de su área de trabajo como una medida de protección de la persona denunciante.

Cuando la persona denunciante sea una pasante o realiza servicio social en el IPSFA, podrá hacer la denuncia directamente ante la Unidad Institucional de Género.

e. Entrevista

Con la entrevista inicial de la persona denunciante, se busca obtener la información necesaria que sea útil para el desarrollo de todo el proceso, procurando en lo posible la no revictimización. Se deberán mantener las condiciones siguientes:

1) Recibir a la persona denunciante con calidez, de una manera amable, que se sienta segura; explicarle que está en su derecho de denunciar esas conductas de violencia sexual por parte de un empleado sin importar su cargo.

2) Si en la entrevista la persona denunciante se encuentra en un estado de crisis emocional, debe atenderse con paciencia y hacerle ver que tendrá apoyo para la denuncia.

3) Mantener una actitud de escucha activa, dirigir las preguntas necesarias solamente.

4) Se debe de mantener una condición de empatía con la persona denunciante.

5) La persona que realiza la entrevista debe procurar obtener la información clave para determinar la situación de violencia que enfrenta la persona denunciante, requiriendo en la medida de lo posible las pruebas que respalden la denuncia si las hubieran.

6) Al terminar se lee la entrevista y si la persona denunciante considera que falta alguna información importante será agregada.

7) Al finalizar la entrevista se debe informar de la ruta que llevara el proceso administrativo.

f. Expediente especial del proceso

La Comisión elaborará un expediente especial del caso de denuncia por hostigamiento o acoso sexual con las características siguientes:

1) Contendrá una carátula, con un número correlativo, ubicando es un caso de hostigamiento o acoso sexual, seguido del año correspondiente.

2) El expediente estará formado por la denuncia, la entrevista inicial, las otras entrevistas que se realicen en el transcurso del proceso y todo lo que sea resultado de la investigación, además de la resolución final de la Comisión.

3) Los expedientes serán resguardados por la Secretaría de la Comisión.

4) La resolución final de la Comisión será agregada al expediente laboral de la persona denunciada.

g. Investigación disciplinaria

Cuando se valore que la denuncia sea resuelta ante la vía administrativa y contando ya con la entrevista inicial, la Comisión convocará a la persona denunciada o denunciadas de forma verbal o escrita en el término de hasta tres días hábiles, para informarle de los hechos que se le atribuyen y que contará con hasta tres días hábiles para que ejerza su derecho de defensa, presentando las pruebas de descargo por escrito en el momento de la realización de su Audiencia única.

Con la recepción de los descargos, la Comisión tendrá hasta quince días hábiles como máximo, para realizar la investigación y recabar las pruebas pertinentes. (Mensajes telefónicos, correos electrónicos, notas, testigos, etc.)

Se prohíbe la conciliación o mediación en estos casos de hostigamiento o acoso sexual.

h. Informe, conclusión y recomendación

La Comisión tendrá hasta tres días hábiles contados a partir de las pruebas recabadas, para remitir el informe con las recomendaciones y sobre la sanción disciplinaria que se le aplicará a la persona denunciada, en caso de responsabilidad o en su defecto al denunciante de no comprobarse la responsabilidad de la acusación.

A la persona responsable de haber cometido el hostigamiento o acoso sexual en cualquiera de las ejemplificaciones descritas en este Protocolo, la Gerencia General instruirá al Departamento de Talento Humano, para la aplicación de la sanción disciplinaria bajo la normativa interna.

La Comisión Institucional de Género a través de su Presidente notificará de la denuncia interpuesta y de su resolución al Consejo Directivo.

i. Seguimiento de cumplimiento

La Comisión será la encargada de dar seguimiento al cumplimiento de las medidas de protección de la persona denunciante, así como el cumplimiento de la sanción disciplinaria impuesta a la persona denunciada.

9. Estrategia para la prevención de violencia

Se debe de implementar la cultura del desaprendizaje, como una vía para desestructurar o invalidar lo aprendido, por considerarse inapropiado para el propio desarrollo de la persona y el de la comunidad a la que pertenece.

Esto se puede lograr por medio de la prevención, ya que el desaprendizaje es un factor importante para que no se repitan los hechos de hostigamiento o de acoso sexual. El objetivo de prevenir es lograr que un perjuicio eventual no se concrete.

La Política de Género del IPSFA en su enunciado IV, plantea que esta constituirá la base de la defensa y promoción de los derechos humanos, la participación en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, asegurando el respeto entre los empleados.

Con la implementación de esta estrategia se tendrá un grado de avance ya que contribuirá al cumplimiento de estos resultados y abonará a la prevención de casos de hostigamiento o acoso sexual dentro del IPSFA. Las acciones propuestas son:

Capacitación especializada a la Comisión de Género.

- a. La concientización a través de los medios de comunicación internos, como un componente estratégico de prevención, promoviendo activamente un ambiente de trabajo libre de hostigamiento o acoso sexual en el Instituto.

- b. Socializar el Protocolo de Prevención y Actuación Institucional en Casos de Hostigamiento o Acoso Sexual, a todo el personal como un mecanismo para la denuncia de casos de este tipo por razón de sexo en el Instituto.
- c. Crear cursos o programas de formación o cualquier otro mecanismo para educar sobre la cero tolerancia al hostigamiento o acoso sexual.
- d. Monitorear el ausentismo o abandono del trabajo debido a situaciones de hostigamiento o acoso sexual en el lugar de trabajo.
- e. Advertir sobre el uso de bromas, lenguaje inapropiado y ofensivo, verbal y no verbal, y/o los comentarios sexistas como formas de violencia.
- f. Realizar charlas informativas sobre las diferentes formas de violencia.
- g. Elaborar circulares, boletines informativos con consignas contra el hostigamiento o acoso sexual.

10. Disposiciones finales

- a. La revisión y actualización del presente protocolo, será realizada anualmente o cuando las circunstancias lo ameriten.
- b. Se deroga toda disposición que contraríe al presente protocolo.
- c. La Gerencia Administrativa será responsable de divulgar el contenido de este documento a donde corresponda.

11. Bitácora de cambios

Versión	Vigencia	Motivo de la actualización	Responsable
1.0	Diciembre/2022	Elaboración del Protocolo de Prevención y Actuación Institucional en caso de Hostigamiento o Acoso Sexual.	Gerente General
2.0	Junio/2023	<ul style="list-style-type: none"> • En el numeral 3 Base legal y técnica se agregó el literal b. Convenio Ciento Noventa de la OIT. • En el numeral 8, literal a. Proceso para la intervención Procedimiento de Denuncia, se agregó el numeral 5). • En el numeral 8, literal b. Proceso para la intervención Procedimiento de Denuncia, se agregó el numeral 6). • En el numeral 8, literal f. Expediente especial del proceso, se agregó el numeral 3). 	Gerente General

Versión	Vigencia	Motivo de la actualización	Responsable
		literal g. Investigación disciplinaria. <ul style="list-style-type: none"> • Se modificó en el numeral 8, literal h. Informe, conclusión y recomendación. • Se modificó el anexo a. flujograma. 	

12. Autorización

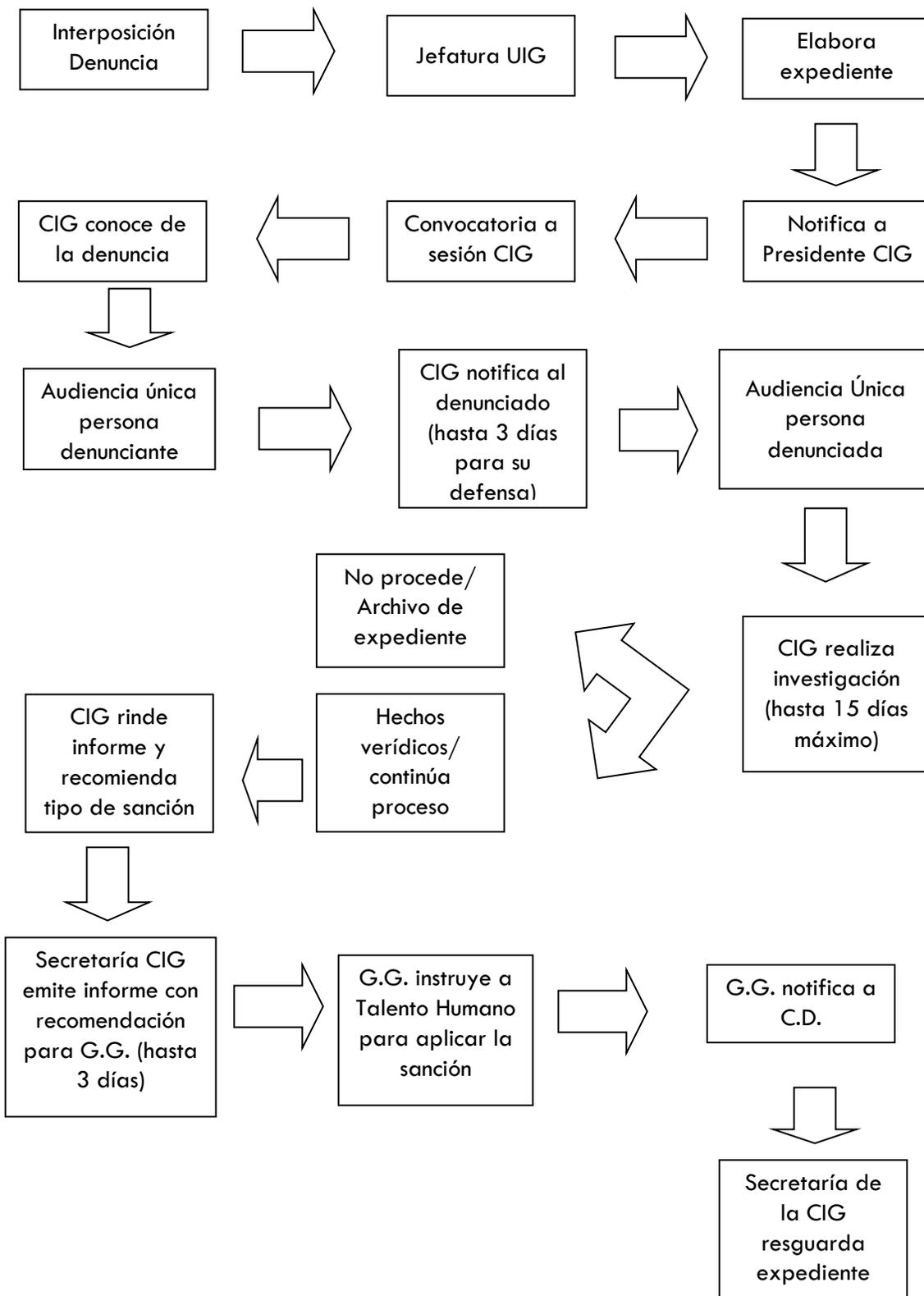




 Juan Antonio Calderón González
 Contralmirante
 Gerente General

13. Anexos

a. Flujograma



b. Formulario de denuncia**DENUNCIANTE****NOMBRE****CARGO****UNIDAD / ÁREA DE TRABAJO****TIPO DE CONTRATACIÓN****TIPO DE ACOSO**LABORAL SEXUAL POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO OTRO **INFORMACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIADA****NOMBRE****CARGO****UNIDAD / ÁREA DE TRABAJO****TIPO DE CONTRATACIÓN****DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:****DOCUMENTACIÓN ANEXA:**SÍ NO **ESPECIFICAR:**FECHA: FIRMA: