



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN INSTITUCIONAL EN CASO DE ACOSO LABORAL

Junio 2023

IPSFA-GG-PRO-02

Gerencia General

13 JUN 2023

Contenido

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

1. Introducción

En cumplimiento a los compromisos nacionales e internacionales que promueven la igualdad de mujeres y hombres, así como la erradicación de la violencia contra las mujeres, el Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada, crea la Unidad Institucional de Género y elabora la Política Institucional de Género, que se convierten en las herramientas que brindan un gran aporte en el quehacer institucional para lograr el cumplimiento de estos compromisos jurídicos y sociales.

En El Salvador la problemática del acoso laboral, aún no es atendida desde un punto de vista jurídico, administrativo o judicial, ello de ninguna manera debe interpretarse como una falta absoluta de mecanismos para prevenir y sancionar aquellas conductas constitutivas de acoso laboral. En ese sentido radica la mayor importancia de la presente guía, en tanto que se destacan algunas pautas generales y normas que tienen pertinencia, en mayor o menor grado, con el tratamiento que debe darse a este problema.

Toda forma de acoso laboral constituye una violación a derechos humanos de las víctimas que afrontan esta forma de violencia laboral. De tal modo que, no les es posible cumplir a cabalidad con las funciones asignadas cuando se ven sometidas a riesgos o situaciones que restringen la plena vigencia de sus derechos laborales. En virtud de ello es necesario identificar cómo y cuándo se manifiesta el acoso laboral y saber qué hacer para evitarlo y erradicarlo.

Del contenido de la legislación vigente en la materia, se deriva para las instituciones del Estado la obligación de generar nuevas actuaciones dentro del quehacer institucional, encaminadas a concretizar sobre la igualdad, la no discriminación y la vida libre de violencia. Conscientes que la violencia tiene un impacto diferencial según el género de las víctimas, se crea el Protocolo de Prevención y Actuación Institucional en Casos de Acoso Laboral, como una herramienta administrativa que oriente la prevención, la ruta de intervención y las medidas de protección en los casos de acoso laboral, desde la vía administrativa.

2. Objetivos

a. General

Garantizar un ambiente de trabajo libre de acoso laboral para todos los empleados del IPSFA.

b. Específicos

- 1) Prohibir, prevenir y sancionar el acoso laboral como prácticas discriminatorias por razón de raza, sexo o religión, que atenten contra la dignidad de las personas que trabajan en el IPSFA.
- 2) Contribuir a promover la cultura de la denuncia de manera interna sobre acoso laboral.

3. Base legal y técnica

a. Constitución de la República de El Salvador: Artículo 3 define, 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. Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo:** Artículo 7 define: 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”.
 - e. Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV):** Fue aprobada en el mes de noviembre del año dos mil diez y entró en vigencia en el mes de enero del año dos mil doce, está vinculada al cumplimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. 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.
 - f. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra 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, 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.
 - g. Reglamento Interno de Trabajo:** Artículo 6 define: 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 y a las disposiciones pertinentes de la Ley y Reglamento del IPSFA.
 - h. Contrato Individual de Trabajo:** Su objetivo es regular durante su vigencia, los

derechos y obligaciones del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada y de los empleados en el ámbito de las relaciones laborales, 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.

- i. **Equipo Técnico de Intervención:** La intervención en el caso de acoso laboral estará a cargo de la Unidad Institucional de Género, ya que es la instancia administrativa directa y tendrá a su cargo la recepción de las denuncias de los empleados, haciéndolas del conocimiento de la Comisión Institucional de Género, para el seguimiento del proceso interno hasta la conclusión del mismo.

4. **Ámbito de aplicación**

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

5. **Prohibición de represalias**

Se prohíbe tácitamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, o comparezcan como testigos o participen en un proceso de investigación sobre acoso laboral; 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.

6. **Marco conceptual**

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

- a. **Acoso discriminatorio:** Esta clase se debe diferenciar de un acoso laboral típico, por el hecho de inspirarse en motivos de discriminación, puede presentarse porque la persona acosada es considerada distinta al resto del grupo por ciertas condiciones como su sexo, edad, discapacidad, circunstancias familiares, orientación sexual, raza, color, religión, origen social o cualquier otra condición.
- b. **Acoso laboral:** Es la acción de hostilidad física o psicológica, que, de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.
- c. **Acoso horizontal:** Esta categoría de acoso laboral corresponde a la que se puede presentar entre compañeros de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución, pudiendo provenir de un miembro del grupo. La persona acosadora busca entorpecer el trabajo de su colega con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí misma los méritos ajenos. En este caso, la persona objeto del acoso reviste un peligro para la persona agresora.
- d. **Acoso mixto o complejo:** En este caso, el acoso comienza como horizontal: la persona agresora es una o varias de los compañeros de trabajo de aquella o aquellas que

sufren el acoso; pero en un momento posterior, toma conocimiento de la situación de la jefatura y, en lugar de intervenir en favor de la persona acosada o acosadas, no adopta ninguna medida para solucionar la situación.

- e. Acoso vertical:** Es aquel tipo de hostigamiento laboral que se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Por lo tanto, puede ser de tipo:
- 1) Vertical ascendente: cuando se genera la excepcional situación de que una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la organización acosan a una persona que se encuentra en una posición superior.
 - 2) Vertical descendente: de mayor ocurrencia, tiene lugar cuando una persona en una posición jerárquica superior, ya sea empleador, jefatura directa, de área o de unidad, administración, etc., hostiga moralmente a su dependiente o subordinado.
- f. 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.
- g. Habitualidad:** Proceso reiterado y de frecuencia significativa, el clima de hostigamiento debe prolongarse en el tiempo.
- h. Hostigamiento:** Persecución o violencia psicológica dirigida contra una persona o grupo de personas. Son una serie de actos que, en su conjunto, configuran un panorama denigrante o atentatorio contra su dignidad o integridad psíquica o moral.
- i. 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.
- j. 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.
- k. Persona Agresora:** Quien ejerce cualquiera de los tipos de violencia, en una relación desigual o igual de poder y en cualquiera de sus modalidades.
- l. 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 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.
- m. Relaciones de Poder:** Son las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras.
- n. 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.

- o. 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".
- p. Víctima directa:** Se refiere a toda persona a quien se le vulnera el derecho a vivir libre de violencia, independientemente de que se denuncie, individualice, aprehenda, enjuicie o condene a la persona agresora.
- q. Víctima indirecta:** Es toda persona a quien se le vulnera 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.
- r. Violencia laboral:** Son acciones u omisiones, ejercidas en los lugares de trabajo públicos o privados; que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias de su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten a igual salario por igual trabajo.

7. Manifestaciones de acoso laboral

Para efectos de ejemplificar las manifestaciones de acoso laboral, aunque no las únicas, se enumeran las siguientes:

a. Descrédito de compañeros de trabajo frente a la víctima

- 1) Realizar Murmuras o calumnias de la persona víctima.
- 2) Intentar que parezca como enfermo(a) mental.
- 3) Intentar que se someta a un examen psiquiátrico.
- 4) Burlarse de sus dolencias o minusvalía.
- 5) Imitar las maneras, la voz y gestos de la víctima para ridiculizarle.
- 6) Criticar sus convicciones políticas o creencias religiosas.
- 7) Burlarse de su vida privada o utilizar el sarcasmo o la parodia.
- 8) Reírse de sus orígenes o de su nacionalidad.
- 9) Emisión de mensajes represivos u ofensivos, ya sea verbalmente, por escrito, por correo electrónico, etc.
- 10) Comentar el trabajo de la víctima de manera malintencionada.
- 11) Cuestionar y desautorizar las decisiones de la víctima.
- 12) Injuriarla en términos obscenos y degradantes.
- 13) Silencios u otros gestos de desaprobación sobre el trabajo o comportamiento de la persona.
- 14) Levantamiento de rumores falsos o comentarios específicos sobre la vida privada de la persona.
- 15) Instrucciones al resto del personal de no hablar o no relacionarse con la víctima;
- 16) Impedirle a la persona su relación con el exterior, así como su interacción con clientes o personas usuarias.

- 17) Maltrato verbal en público.
- 18) Aplicaciones injustificadas o desproporcionadas de medidas disciplinarias, y otras formas de amonestaciones injustificadas;
- 19) Amenazas de despido o de reportar sus “negligencias” o “inadecuados comportamientos” a instancias o jefaturas superiores.
- 20) Humillaciones orientadas a hacer ver a la persona como indigna de respeto;
- 21) Instigación a que otros empleados emulen a la persona hostigadora o perpetradora del maltrato.
- 22) Ignorar o minimizar las quejas o denuncias que la persona hace respecto a cualquiera de las acciones antes mencionadas.

b. Descrédito del trabajo de la víctima

- 1) Negación para asignarle alguna tarea propia del puesto.
- 2) Asignación de tareas imposibles o inútiles que le impidan realizar tareas importantes.
- 3) Asignación de tareas degradantes, humillantes o repetitivas.
- 4) Asignación de mayor cantidad de trabajo del que puede realizar.
- 5) Mantener a la víctima en una situación de ambigüedad o confusión de roles: no informándole determinados aspectos del trabajo, métodos a desarrollar, cantidad y calidad del trabajo a realizar.
- 6) Minimizar los logros y acentuar la importancia de los errores de la persona.
- 7) Darle tareas muy inferiores a sus competencias.
- 8) Darle tareas muy superiores a sus competencias para poder demostrar su “incompetencia”.
- 9) Prohibirle para utilizar ciertas herramientas o equipo necesarias para su trabajo, o ingresar a determinadas áreas.

c. Comprometer la salud de la víctima

- 1) Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para la salud.
- 2) Amenazarla físicamente.
- 3) Agredirla físicamente.
- 4) Ocasionarle gastos para perjudicarla.
- 5) Ocasionarle desperfectos en su propiedad o en su puesto de trabajo.

d. Proceso para la intervención

1) Procedimiento de Denuncia

- a) Las denuncias podrán ingresar por cualquiera de los canales institucionales establecidos.
- b) Al recibir una denuncia de acoso laboral, esta deberá ser formalizada de forma escrita por el denunciante ante la jefatura de la Unidad Institucional de Género.
- c) La denuncia se comunicará a la Comisión de Género, la cual iniciará el respectivo procedimiento.
- d) 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.
- e) Si en un caso el denunciante o denunciado es parte de la Comisión este deberá excusarse de la misma.
- f) La persona denunciante, la persona denunciada y testigos (si los hubiere), se les

realizarán sus entrevistas por separado.

2) 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:

- a) Que se preserve en todo momento su intimidad y privacidad.
- b) Que se les extienda copia de la denuncia formulada.
- c) Se aplique la reserva total del expediente.
- d) Ser informada y notificada en forma oportuna y veraz, de las actuaciones que se vayan realizando durante todo el proceso administrativo.
- e) No ser coaccionada por las declaraciones vertidas durante el proceso.
- f) 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.

3) 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.

4) 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:

- a) Admitir la denuncia por considerar que los hechos constituyen acoso laboral y resolver de acuerdo a este protocolo.
- b) 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.

5) 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. Debiendo mantener las condiciones siguientes:

- a) 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 por parte de un empleado sin importar su cargo.
- b) 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.
- c) Mantener una actitud de escucha activa, dirigir solamente las preguntas necesarias.
- d) Se debe mantener una condición de empatía con la persona denunciante.
- e) 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.

- f) Al terminar se lee la entrevista y si la persona denunciante considera que falta alguna información importante deberá ser agregada.
- g) Al finalizar la entrevista se debe informar de la ruta que llevará el proceso administrativo.

6) Expediente especial del proceso

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

- a) Contendrá una carátula, con un número correlativo, ubicando es un caso de acoso laboral, seguido del año correspondiente.
- b) El expediente estará formado por la denuncia, las entrevistas que se realicen y las pruebas que cada una de las partes aporten en sus respectivas Audiencias únicas, las otras entrevistas que sean necesarias en el transcurso del proceso y todo lo que sea resultado de la investigación, además de la resolución final de la Comisión.
- c) Los expedientes serán resguardados por la Secretaría de la Comisión.
- d) La resolución final de la Comisión será agregada al expediente laboral de la persona denunciada.

7) 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 tres días hábiles, para notificarle de los hechos que se le atribuyen y que contará hasta con 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.).

8) Informe, conclusión y recomendación

La Comisión tendrá hasta tres días hábiles contados a partir de la prueba recabada, para remitir el informe con las recomendaciones 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 acoso laboral 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.

Gerente General notificará de la denuncia interpuesta y de su resolución al Consejo Directivo.

9) Seguimiento de cumplimiento

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

8. Estrategia para la prevención de violencia

Se debe 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 violencia o discriminación. 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 acoso laboral dentro del IPSFA. Las acciones propuestas son:

- a. Capacitación especializada a la Comisión de Género.
- b. La concienciación a través de los medios de comunicación internos, como un componente estratégico de prevención, promoviendo activamente un ambiente de trabajo libre de acoso laboral en el Instituto.
- c. Socializar el Protocolo de Prevención y Actuación Institucional en Casos de Acoso Laboral, a todo el personal como un mecanismo para la denuncia de casos de este tipo por razón de raza, sexo o religión en el Instituto.
- d. Crear cursos o programas de formación o cualquier otro mecanismo para educar sobre la cero tolerancia al acoso laboral.
- e. Monitorear el ausentismo o abandono del trabajo debido a situaciones de acoso laboral en el lugar de trabajo.
- f. Advertir sobre el uso de bromas, lenguaje inapropiado y ofensivo, verbal y no verbal, y/o los comentarios sexistas como formas de violencia.
- g. Realizar charlas informativas sobre las diferentes formas de violencia.
- h. Elaborar circulares, boletines informativos con consignas contra el acoso laboral.

9. 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.

10. Bitácora de cambios

Versión	Vigencia	Motivo de la actualización	Responsable
1.0	Noviembre/2022	Elaboración del Protocolo de Prevención y Actuación Institucional en Caso de Acoso Laboral.	Gerente General

Versión	Vigencia	Motivo de la actualización	Responsable
2.0	Junio/2023	<ul style="list-style-type: none"> • En el numeral 3, Base legal y técnica se agregó b. Convenio Ciento Noventa de la OIT. • En el numeral 7. Manifestaciones de acoso laboral literal a. Descrédito de compañeros de trabajo frente a la víctima, se eliminaron los numerales 13) y 18). • En el numeral 7, literal d. Proceso para la intervención numeral 1) Procedimiento de Denuncia, se agregó el literal e). • En el numeral 7, literal d. Proceso para la intervención, numeral 2) Derechos de la persona denunciante, se agregó el literal c). • En el numeral 7, literal d. Proceso para la intervención, numeral 6) Expediente especial del proceso Derechos de la persona denunciante, se agregó el literal f). • En el numeral 7, literal d. Proceso para la intervención, numeral 7) Investigación disciplinaria, se modificó párrafo. • En el numeral 7, literal d. Proceso para la intervención, numeral 8) Informe, conclusión y recomendación, se modificó párrafo. • Se modificó el anexo a. flujograma. 	Gerente General

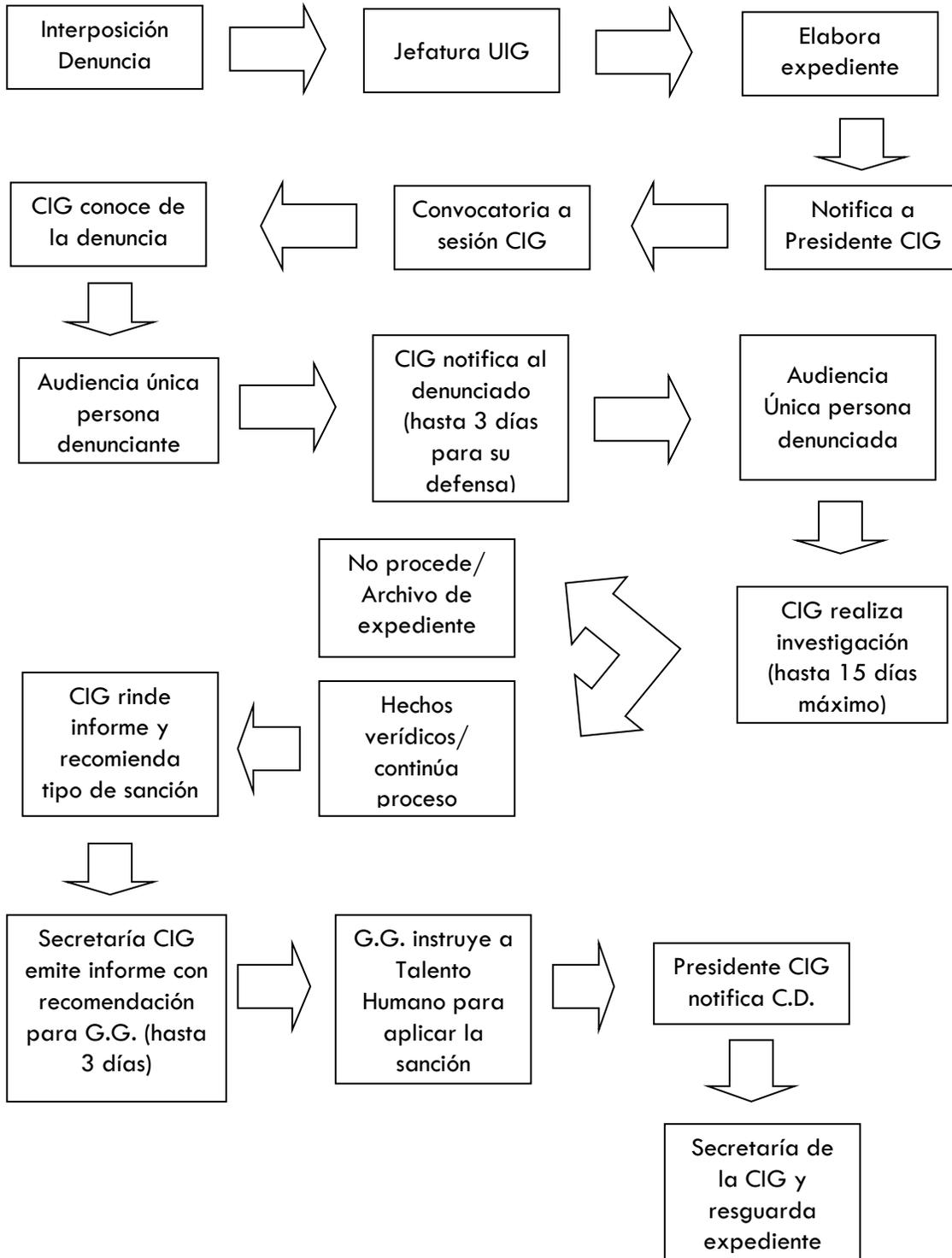
11. Autorización



Juan Antonio Calderón González
 Contralmirante
 Gerente General

12. Anexos

a. Flujoograma



b. Formulario de denuncia

DENUNCIANTE

NOMBRE

UNIDAD / ÁREA DE TRABAJO

CARGO

TIPO DE CONTRATACIÓN

TIPO DE ACOSO

LABORAL

SEXUAL

POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL

POR RAZÓN DE SEXO

OTRO

INFORMACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE

UNIDAD / ÁREA DE TRABAJO

CARGO

TIPO DE CONTRATACIÓN

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

SÍ

NO

ESPECIFICAR:

FECHA:

FIRMA: