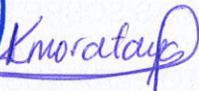




## Atención de casos de acoso sexual y acoso laboral

DISTRIBUCIÓN FORMATO PDF

Elaboró:	Revisó y Autorizó:
  Eva del Carmen Ramos Barrera Jefa Unidad de Género	  Karla Margarita Morataya de Trujillo Directora Ejecutiva 21/02/2020





## INDICE

I	OBJETIVO .....	3
II	ALCANCE .....	3
III	MARCO NORMATIVO .....	3
IV	DEFINICIONES .....	5
V	LINEAMIENTOS GENERALES .....	7
	A. PRINCIPIOS .....	7
	B. GARANTÍAS .....	8
	C. MANIFESTACIONES DE ACOSO SEXUAL .....	9
	D. TIPOS DE ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL .....	9
	E. CRITERIOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE HECHOS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL .....	10
	F. DERECHOS DE LA VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL O ACOSO LABORAL .....	11
	G. COMITÉ DE ATENCIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO LABORAL .....	12
	H. PROCESO PARA LA INTERVENCIÓN .....	12
	I. ACCIONES DE REPARACIÓN HACIA LA VÍCTIMA .....	16
	J. PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL ....	16
VI	DIAGRAMA .....	18
VII	DESCRIPCIÓN .....	19
VIII	REGISTROS .....	20
IX	HOJA DE CONTROL DE MODIFICACIONES .....	20
X	ANEXOS .....	21
	ANEXO 1 DENUNCIAS SOBRE SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL .....	21
	ANEXO 2 FORMATO PARA SUSTENTAR SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL .....	22
	ANEXO 3 SUGERENCIAS PARA PREVENIR O CORREGIR SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL .....	23



 <p>MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES GOBIERNO DE EL SALVADOR</p>	<p>PROCESO DE TALENTO HUMANO SUBPROCESO DE CONTROL Y PROTECCIÓN TIPO DE DOCUMENTO: PROCEDIMIENTO</p>	<p>CÓDIGO: GTH-CYP-PR-01 PÁGINA: 3 de 23 AUTORIZADO: 21/02/2020 REVISIÓN: 0</p>
--	--	---

## I OBJETIVO

Identificar y atender de manera efectiva y eficaz las conductas que constituyan acoso sexual o acoso laboral en el ámbito laboral del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales.

## II ALCANCE

Inicia con la presentación de la denuncia y finaliza con la remisión de la propuesta de la aplicación de la medida disciplinaria o sancionatorio y en caso que aplique de las medidas de protección para la víctima.

Es aplicable

- Personal que labora en el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales bajo cualquier modalidad de contratación y de cualquier fuente de financiamiento, sea personal permanente o temporal, remuneradas o ad honorem;
- Personal que por sus funciones se vinculan con el Ministerio<sup>1</sup>;
- Ciudadanía que hace uso de los diferentes servicios que la institución presta.

La naturaleza del vínculo laboral entre el Ministerio y las partes involucradas determina la normativa aplicable.

## III MARCO NORMATIVO

ARTÍCULO	INSTRUMENTO NORMATIVO	CONTENIDO
Artículo 3	Constitución de la República de El Salvador	Reconoce 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".
Artículo 3	Convención Contra Todas las Formas de Discriminación Hacia las Mujeres (CEDAW)	Establece que por discriminación se entiende "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen "todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre" ().
Artículo 1	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer. (Belem Do Pará)	Establece que se entiende por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.
Artículo 7	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer. (Belem Do Pará)	Establece que los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia
Artículo primero	Convenio Relativo a la Discriminación en	Hace referencia a la definición de discriminación en dos áreas: (a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de

<sup>1</sup> Pasantes, estudiantes en servicio social, periodistas, consultores, personal de limpieza o de vigilancia, entre otras.





ARTÍCULO	INSTRUMENTO NORMATIVO	CONTENIDO
	Materia de Empleo Ocupación	raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (b) Cualquier otra distinción exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
165	Código Penal	Ley de orden público, tipifica y sanciona hechos punibles que lesionan un bien jurídico protegido como la vida, la libertad sexual, patrimonial, entre otros y típica como delitos el acoso sexual y a discriminación laboral de la siguiente forma: 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. (18)
Artículo 246	Código Penal	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.
	Ley de Servicio Civil	Regula las relaciones del estado y el municipio con las y los servidores públicos, su finalidad es garantizar la protección y estabilidad de estos servidores y servidoras, además de organizar la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal.
Artículo 7	Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	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".
Artículo 8	Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo	Establece que es responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en sus empresas, que debe contar, entre otras cosas, una formulación preventiva y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.
Artículo 1	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. LEIV	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.
Artículo 10	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. LEIV	Define las modalidades de violencia como: a) Violencia comunitaria: Toda acción u omisión abusiva que a partir de actos individuales o colectivos trasgredan los derechos fundamentales de la mujer y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión.





ARTÍCULO	INSTRUMENTO NORMATIVO	CONTENIDO
		b) Violencia institucional: Es toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres, así como, la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en esta ley. c) Violencia laboral: Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantienen en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyen agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculizan su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo
Artículo 1	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación en contra de las Mujeres LIE.	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
Art.70 literal s)	Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales.	El reglamento interno de trabajo, tiene por objeto regular las relaciones laborales entre el Ministerio y su personal (trabajador, trabajadora), así mismo regular las cláusulas del Contrato Colectivo que requieran ser desarrolladas para su implementación y aplicación.
	Contrato Colectivo de Trabajo	Tiene por objeto regular las condiciones generales en que el trabajo debe ejecutarse en la Institución; las prestaciones que se originen para los trabajadores(as) con ocasión del mismo; los deberes y obligaciones recíprocos de éstos como servidores públicos con la Institución y de ésta para con aquéllos; y que se garantice una eficiente y efectiva prestación de los servicios que el MARN está obligado a proporcionar a sus usuarios.

#### IV DEFINICIONES

**Género:** construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

**Socialización de género:** es el proceso por el cual niños, niñas, adolescentes, adquieren pautas de comportamientos, creencias y valores que se consideran específicas de mujeres y hombres según el entorno sociocultural que les rodea. Estas pautas se adquieren a través de los principales agentes de socialización - familia, escuela, Iglesia, medios de comunicación, grupo de pares, etc.- que va a asignar diferentes roles, valores o actitudes según el sexo. El resultado de este proceso lleva a la jerarquización en la organización social que deriva del aprendizaje de estas pautas y no de la biología.





**Igualdad de género:** la igualdad de género parte del postulado que todos los seres humanos, mujeres y hombres, tienen la libertad de desarrollar sus habilidades personales y hacer selecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido mujer u hombre.

**Transversalidad del enfoque de género:** es la incorporación y la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres a las Políticas Públicas, de modo, que se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real.

**Acoso Laboral<sup>2</sup>:** es la acción de hostilidad física o psicológica, que, de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer 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 o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.

Por su parte la OIT dice que la violencia y el acoso se definen como comportamientos, acciones o amenazas "que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico y se reconoce que "pueden constituir un incumplimiento o una inobservancia de los derechos humanos y poner en riesgo la igualdad de oportunidades", que, a su vez, son "inaceptables para lograr un trabajo decente, e incompatibles con este".

**Acoso sexual:** conducta sexual indeseada por quien la recibe que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que amenaza o perjudica su situación laboral, académicas o en su vida diaria.<sup>3</sup>

**Tipos de violencia:** según la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres:<sup>4</sup>

**Violencia económica:** es toda acción u omisión de la persona agresora, que afecta la supervivencia económica de la mujer, la cual se manifiesta a través de actos encaminados a limitar, controlar o impedir el ingreso de sus percepciones económicas.

**Violencia feminicida:** es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que conllevan a la impunidad social o del Estado, pudiendo culminar en feminicidio y en otras formas de muerte violenta de mujeres.

**Violencia física:** es toda conducta que directa o indirectamente, está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño,

<sup>2</sup> Artículo 8 literal b) de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).

<sup>3</sup> Tipificado como otros ataques a la libertad sexual Capítulo III en el Código Penal de El Salvador

<sup>4</sup> Artículo 9 literal a) a g) de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)



 <p>GOBIERNO DE EL SALVADOR</p>	<p>MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES</p>	<p>PROCESO DE TALENTO HUMANO SUBPROCESO DE CONTROL Y PROTECCIÓN TIPO DE DOCUMENTO: PROCEDIMIENTO</p>	<p>CÓDIGO: GTH-CYP-PR-01 PÁGINA: 7 de 23 AUTORIZADO: 21/02/2020 REVISIÓN: 0</p>
--	--	--	---

ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quién esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra las mujeres, los ejercidos por la persona agresora en su entorno familiar, social o laboral.

**Violencia psicológica y emocional:** es toda conducta directa o indirecta que ocasione daños, emocional disminuya la auto estima perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer, ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento mediante amenazas exigencias de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma del valor como persona de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas ejercidas en cualquier tipo de relación.

**Violencia patrimonial:** son las acciones, omisiones o conductas que afectan la libre disposición del patrimonio de la mujer, incluyéndose los daños a los bienes comunes o propios mediante, la transformación, sustracción, destrucción, distracción, daño, pérdida, limitación, retención de objetos, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales. En consecuencia, serán nulos los actos de alzamiento, simulación de enajenación de los bienes muebles o inmuebles; cualquiera que sea el régimen patrimonial del matrimonio, incluyéndose el de la unión no matrimonial.

**Violencia sexual:** es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer 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 mujer víctima.

**Violencia simbólica:** son mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad.

## V LINEAMIENTOS GENERALES

### A. Principios

Para la aplicación del presente Procedimiento se tendrá en cuenta los siguientes principios extraídos de la Ley Especial Integral para una vida Libre de Violencia para las Mujeres<sup>5</sup>.

**Especialización:** es el derecho a una atención diferenciada y especializada, de acuerdo a las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres y de manera especial, de aquellas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad o de riesgo.

**Favorabilidad:** en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la presente ley, prevalecerá la más favorable a las mujeres que enfrentan la violencia.

<sup>5</sup> Artículo 4 literales a) a f) de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. LEIV





**Integralidad:** se refiere a la coordinación y articulación de las instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra la mujer.

**Intersectorialidad:** es el principio que se fundamenta en la articulación de programas, acciones y recursos de los diferentes sectores y actores a nivel nacional o local, para la detección, prevención, atención, protección y sanción, así como para la reparación del daño a la víctima.

**Laicidad:** se refiere a que no puede invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa para justificar la violencia contra la mujer.

**Prioridad absoluta:** se refiere al respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en cualquier ámbito.

## B. Garantías

Toda persona que intervenga en la detección, atención y protección de las personas que sufre violencia de acoso sexual o acoso laboral suscitado en el ámbito de trabajo del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales en adelante denominado MARN, deberá respetar las garantías siguientes:

**No revictimización<sup>6</sup>:** Durante la ruta crítica de atención, el personal tiene la obligación de evitar prácticas o procedimientos que conduzcan a la revictimización, todo contacto con la persona que ha presentado una denuncia, debe ocurrir en un espacio adecuado, que genere paz, tranquilidad y confianza en su estado emocional.

**Confidencialidad:** las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva de la información obtenida, con la única excepción de ser requerida por la autoridad competente para los fines de una eventual investigación administrativa y/o judicial.

**No discriminación:** se debe atender a las víctimas por igual, sin distinción, exclusión, restricción o diferenciación arbitraria basada por nivel jerárquico en el MARN, por su condición de origen étnico o racial, edad, religión o creencias, nivel económico, nivel social, escolaridad, discapacidad física, psíquica o sensorial, nacionalidad, actividad profesional, identidad sexual, estado familiar, procedencia rural o urbana.

**Diligencia:** la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demora alguna, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

**Protección:** el MARN deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras afectadas por las conductas de acoso sexual o acoso laboral en el centro de trabajo.

<sup>6</sup>Art. 8 literal i) LEIV Revictimizar: son acciones que tienen como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia contemplados o no en la LEIV, mediante acciones y omisiones tales como rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva.





### C. Manifestaciones de acoso sexual<sup>7</sup>

Se consideran manifestaciones de acoso sexual, sin ser taxativas las siguientes:

- a. Contacto físico innecesario y no deseado;
- b. Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal;
- c. Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad;
- d. Petición de favores sexuales;
- e. Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual;
- f. Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales;
- g. Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual;
- h. Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual;
- i. Propagar rumores sexuales acerca de la víctima;
- j. Jalar la ropa de manera sexual;
- k. Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales;
- l. Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, entre otros.
- m. Forzar a besar a alguien o a algo más que besar;
- n. Llamar a la víctima "gay" o "lesbiana";
- o. Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario;
- p. La utilización o exhibición de material pornográfico.

### D. Tipos de acoso sexual en el ámbito laboral

Se puede distinguir entre dos tipos diferenciados de acoso sexual:

#### a. Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual

Cuando el acosador condiciona a la respuesta que dé la víctima, según sea positiva o negativa, unas consecuencias beneficiosas o perjudiciales para ella. Se trata pues de una propuesta de chantaje que puede ser explícita o no, y que normalmente supondrá que el acosador tenga un cierto poder de decisión que pueda afectar a las condiciones laborales de la víctima.

#### b. Acoso sexual ambiental

Es cuando se crea un ambiente intimidatorio, desagradable, hostil o humillante para la persona acosada. En este tipo de casos se requiere la presencia de alguno de los siguientes factores:

- Ha de ser un comportamiento verbal o físico expresado con actos, palabras o gestos.
- Que sea una conducta no consentida, es decir no deseada o no deseable por su destinatario. Para ello no es necesario que exista una negativa expresa, si se infiere de sus actos que no desea esa conducta.
- Tiene que tratarse de algo grave, susceptible de generar un ambiente hostil o ingrato desde un punto de vista objetivo y no en virtud de la mayor o menor sensibilidad de la víctima.

<sup>7</sup> El hostigamiento o acoso sexual, Organización Internacional del Trabajo OIT.





### E. Criterios para la identificación de hechos que constituyen acoso laboral.

Las relaciones laborales son parte esencial del clima laboral<sup>8</sup> en cualquier institución, ya sea pública o privada, por relaciones laborales se entiende como la interacción entre jefes, subalternos y compañeros del trabajo. Para el MARN es importante identificar situaciones dentro de estas relaciones laborales, que pueden ser constitutivas de acoso laboral y poder darle la debida atención, con la finalidad de contar con un buen ambiente que propicie y coadyuve a un clima laboral que se orienta hacia los objetivos generales de la institución, ya que un mal clima destruye el ambiente del trabajo, ocasionando situaciones de conflicto o malestar de los empleados y esto genera bajo rendimiento.

A continuación, se muestran algunas situaciones que pueden constituir "acoso laboral"<sup>9</sup> y otra en las cuales no son más que situaciones producto del estrés derivado del exceso de trabajo, acciones disciplinarias, jornadas de trabajo extensas eventuales

SI ES ACOSO LABORAL	NO ES ACOSO LABORAL
Comentarios vejatorios de forma reiterada referidos a las expresiones de género, orientación sexual u otras semejantes, que tengan por objetivo ridiculizar a la persona.	Las diferencias o conflictos personales o laborales aislados, de carácter pasajero, que se presenten en un momento concreto y en el marco de las relaciones interpersonales, de forma tal que afecte el ámbito laboral pero que su finalidad no sea la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.
Comentarios humillantes que busquen confrontación con la persona, descalificación profesional, ridiculización frente a otras personas en reuniones formales o informales.	El estrés laboral, como respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.
Burlarse de una persona por su forma de vestir, por alguna información que se refiera a la intimidad de la persona, hacer chistes de la persona juntos con otras personas.	El desgaste profesional, entendido como un estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el ámbito profesional.
Difundir rumores sobre la calidad de trabajo y la vida privada de la persona.	Denegar justificadamente ascensos o reasignaciones, capacitaciones, permisos o licencias, así como vacaciones, para los que no cumplan los requisitos de ley o los requerimientos institucionales según la necesidad del servicio.
Insultos, gritos, actitudes amenazantes en forma reiterada, ya sea frente a otro personal o en privado.	Los llamados de atención por el incumplimiento de las obligaciones laborales que demanda el cargo de la persona.
Imposición de horarios que trasciendan excesivamente la jornada laboral sin fundamento alguno.	La exigencia del cumplimiento de proyecciones, horarios y cualquier otro deber regulado en el Reglamento Interno de Trabajo o leyes aplicables.
Tratos discriminatorios que impliquen aislamiento de la persona del resto del personal.	Conflictos sindicales.
Restar importancia o burlarse de las opiniones vertidas por la persona en reuniones formales de trabajo o informales entre el personal.	Solicitud amable y cortes al personal para extender la jornada laboral de forma excepcional para cumplir alguna meta de trabajo de la unidad o por la atención a una situación de emergencia.
Negar injustificadamente permisos personales, incapacidades médicas u otro tipo de licencia reconocida en el Reglamento Interno de Trabajo, Contrato Colectivo o Ley de Asuetos, vacaciones y licencias de los empleados públicos.	

<sup>8</sup> Hodgetts y Altman, definen al Clima Laboral como "un conjunto de características del lugar de trabajo, percibido por los individuos que laboran en ese lugar y sirven de fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo" (1985, p 376). Estas características pueden ser estructura, descripción de puestos, normas de desempeño, remuneraciones, tipo de liderazgo, apoyo y valores de trabajo.

<sup>9</sup> Situaciones ejemplificantes que pueden servir de guía para identificar conductas que constituyan acoso laboral y cuáles no, pero puede haber otras situaciones dentro del ámbito laboral.



SI ES ACOSO LABORAL	NO ES ACOSO LABORAL
Envío excesivo de mensajes de texto, correos electrónicos y fuera del horario laboral.	
Amenazas injustificadas o condicionadas de despido.	

## F. Derechos de la Víctima de Acoso Sexual o Acoso Laboral.

Las víctimas de acoso sexual o acoso laboral tienen los siguientes derechos:

- Ser tratada con igualdad, dignidad y respeto por quienes intervienen en el procesamiento de los casos y por las partes que intervengan en el mismo. Incluye además el ser atendida en la medida de lo posible en lugares accesibles, que garanticen la privacidad, seguridad y comodidad y por personas del mismo sexo expertas o formadas en Derechos Humanos, violencia basada en género y contra las mujeres y derechos de las víctimas;
- Recibir asesoría legal sobre sus derechos y el procedimiento administrativo; así como asesoría psicosocial durante el procedimiento, proporcionada por el Ministerio o por otras instituciones públicas o privadas, para lo cual el Ministerio promueve las coordinaciones interinstitucionales;
- Que se preserve en todo momento su intimidad; en consecuencia, su vida personal, sexual o enfermedades, no podrán ser expuestas directa o indirectamente para justificar, minimizar o relativizar el daño causado;
- Que se preserve la confidencialidad de los casos en todo o en sus partes, a fin de evitar un daño mayor y se proteja la identidad de la o las víctimas;
- Que se le extienda copia de la denuncia y de cualquier otro documento de interés para la víctima;
- No ser discriminada en razón de su historial sexual, es decir que todas las personas no deben ser tratadas de manera diferente por sus prácticas, conductas, preferencia, identidad, orientación sexual, expresión de género entre otras y por ninguna otra causa relacionada a la misma;
- Hacerse acompañar de otra persona durante el procedimiento administrativo, cuando lo requiera;
- Que se tome en cuenta su estado emocional para declarar en el procedimiento administrativo, es decir, que se tome en consideración el enfoque psicológico para la atención de víctimas de violencia como, por ejemplo: victimológico, indefensión aprendida, entre otros. Esto abona a la declaración, para que no se preste a interpretaciones erróneas;
- No ser revictimizada, es decir no sufrir coerción, ni sufrir represalia durante y después del procedimiento, tales como traslado de puesto en contra de la voluntad de la víctima, desmejora en sus condiciones laborales, no recibir asignaciones laborales u otra de similar naturaleza;
- Que en los casos en que se considere necesario, por parte del Comité de Atención para casos de Acoso Sexual y Acoso Laboral, se decreten las medidas de protección establecidas en este procedimiento o en cualquier otra ley especial aplicable al caso;
- Que no se concilien o medien los hechos de violencia o discriminación;
- Ser informada y notificada en forma oportuna y veraz, de las actuaciones que se vayan realizando durante el procedimiento administrativo y de las resoluciones definitivas.





## G. Comité de Atención para casos de Acoso Sexual o Acoso Laboral

En atención al principio de especialización, establecido en la LEIV, el cual establece el derecho a una atención especializada, de acuerdo a las necesidades y circunstancia específicas de las mujeres y de manera especial, de aquellas que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad y riesgo, lo cual implica que la atención debe ser brindada por personal sensibilizado y capacitado sobre violencia basada en género, el Ministerio designará un Comité de Atención para Casos de Acoso Sexual o Acoso Laboral, en adelante Comité, el cual será la instancia administrativa que tendrá a cargo la recepción de las denuncias de los hechos, realizados por las personas que se consideren objeto de conductas de acoso sexual o acoso laboral. Para ser designado a formar parte de este Comité se debe considerar que deben mostrar una actitud de comprensión y solidaridad, teniendo empatía con la persona que denuncia, escuchar y poner atención sin realizar juicios o valoraciones.

El Comité estará integrado por:

- Jefa de Unidad de Género o un delegado del Comité de Igualdad;
- Jefe de la Unidad de Recursos Humanos y Fortalecimiento de Capacidades;
- Persona designada por el Despacho Ministerial.

## H. Proceso para la intervención

### Primera fase

#### 1. Presentación de la denuncia

##### Entrevista inicial

Cualquier persona que conforma el Comité, tiene bajo su responsabilidad tomar la entrevista inicial a la persona que denuncia el acoso sexual o acoso laboral (Anexo 1 Denuncias sobre situaciones que puedan constituir Acoso Laboral o Acoso sexual GTH-CYP-PR-01-FO-01), para lo cual debe tomar en consideración las recomendaciones siguientes:

- Garantizar que la entrevista inicial se realice en un lugar adecuado, alejado de las otras personas trabajadoras o visitantes del MARN, reservado y tranquilo, que brinde la confidencialidad y confianza necesarias;
- En caso que haya más de una persona denunciante, la entrevista debe hacerse a cada una de ellas por separado; en la medida de lo posible, la entrevista la realizará una persona del mismo sexo que la víctima;
- Las personas entrevistadoras deben identificarse y explicar la importancia de la entrevista para obtener los insumos necesarios que permita la apertura del procedimiento administrativo y/o la derivación a una instancia judicial;
- Las personas entrevistadoras deben utilizar, en todo momento, la técnica de escucha activa y con empatía;
- Al momento de recibir y escuchar a la persona denunciante, las personas entrevistadoras deben valorar la condición emocional de la víctima y en caso de ser necesario, deberá remitir al ISDEMU o a la PGR para brindar la atención en crisis correspondiente. Una vez la persona denunciante haya superado la crisis, deberá proceder a tomar la entrevista inicial.



 <p>GOBIERNO DE EL SALVADOR</p>	<p>MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES</p>	<p>PROCESO DE TALENTO HUMANO SUBPROCESO DE CONTROL Y PROTECCIÓN TIPO DE DOCUMENTO: PROCEDIMIENTO</p>	<p>CÓDIGO: GTH-CYP-PR-01 PÁGINA: 13 de 23 AUTORIZADO: 21/02/2020 REVISIÓN: 0</p>
--	--	--	--

## 2. Forma y lugar de interponer una denuncia de acoso sexual o acoso laboral

### a. Forma de presentar la denuncia

La denuncia debe presentarse en forma verbal o escrita, con indicación clara y precisa del nombre de la persona denunciada y denunciante, cargo que desempeñan dentro del MARN, Unidad a la que pertenece, tipo de relación laboral (relación horizontal o de subordinación), descripción de los hechos denunciados. Si es una denuncia verbal o escrita, la persona responsable de tomar la denuncia por parte del Comité, utilizará en todo caso el formato del Anexo GTH-CYP-PR-01-FO-01 del presente procedimiento.

### b. Lugar para interponer la denuncia

La denuncia podrá interponerse ante la Jefatura inmediata o directamente ante el Comité. De optar la supuesta víctima por interponer la denuncia ante su jefatura inmediata, éste último hará el traslado inmediato de la misma a uno de los miembros del Comité para que sea éste quien inicie con el procedimiento más adelante descrito y evitando cualquier tipo de valoración o intervención.

## 3. Admisión de la denuncia

Posterior a la recepción de la denuncia y llenado del formato de "Entrevista Inicial" la persona miembro del Comité que haya recibido la denuncia convoca al resto del Comité, quienes basándose en el análisis de la información obtenida y aplicando los criterios técnicos determinan si el hecho denunciado constituye algún tipo de acoso.

Los criterios técnicos a considerar por parte del Comité, pueden ser:

Las Pruebas que la víctima o denunciante pueda proporcionar, tales como: testigos (de ser el caso, presencial o de referencia), declaraciones, documentos públicos o privados, grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, publicaciones en redes sociales, objetos, pericias psicológicas, entre otros. Podrá ser utilizada la técnica de la carga probatoria dinámica<sup>10</sup>.

En el plazo máximo de cinco días hábiles contados a partir del día que se recibió la denuncia, el Comité deberá resolver en los sentidos siguientes:

- a. Admitir la denuncia al considerar que los hechos constituyen acoso sexual o acoso laboral y, en consecuencia, continuar con el procedimiento que indicado;
- b. Rechazar la denuncia y remitir el caso a la Unidad de Recursos Humanos y Fortalecimiento de Capacidades, al considerar que los hechos denunciados constituyen conflictos laborales que no son objeto del presente procedimiento.

## 4. Elaboración de expediente

El Comité elabora el expediente administrativo de las denuncias que se admitan, para lo cual debe tener en cuenta las recomendaciones siguientes:

- a. El expediente es confidencial y está conformado por:
  - La carátula;

<sup>10</sup> La doctrina de las cargas probatorias dinámicas consiste en imponer el peso de la prueba en cabeza de aquella parte que por su situación se halla en mejores condiciones de acercar prueba a la causa, sin importar si es actor o demandado. MARCELO LÓPEZ MESA Enero de 1998 TOMO ZEUS Nro. 76, pág. 1 ZEUS EDITORA S.R.L. Id SAIJ: DASA990043





- La denuncia;
- La entrevista inicial;
- Los adjuntos que son todos aquellos documentos que se presentan con la denuncia, entrevista o como resultado de la investigación.

b. Cada expediente debe tener un código de referencia único, el cual debe colocarse en forma visible en la parte superior derecha de la carátula. La codificación del expediente se realiza de la siguiente manera:

CA    XXX    XXXX

Las letras CA (Comité de Atención para casos de Acoso Sexual o Acoso Laboral en el MARN)

El número correlativo de entrada de caso

El año en el cual es presentada la denuncia

c. El expediente debe estar foliado lo cual consiste en numerar cada hoja que integra el expediente en su extremo superior derecho y ordenado de manera cronológica.

## 5. Valoración de riesgo y medidas de protección

El Comité realiza la valoración del riesgo y determina la gravedad del acoso denunciado para resolver la aplicabilidad o no de las medidas de protección urgentes que se requieran, las cuales serán remitidas a la jefatura de jerarquía superior de la persona denunciante con el objeto de ser aplicadas de manera inmediata.

Medidas de protección:

- a. Traslado de la persona supuesta agresora o de la víctima, según sea más conveniente para esta última, ya sea a otra Unidad Organizativa o solo separación física del espacio laboral, en los casos en que ambos pertenezcan a la misma unidad organizativa;
- b. Prohibir a la persona denunciada cualquier tipo de comunicación y acercamiento hacia la persona denunciante;
- c. Prohibir a la persona denunciada que haga pública la denuncia;
- d. Asesoramiento legal en cada etapa del proceso;
- e. No reiteración de la declaración de los hechos;
- f. Protección ante represalias;
- g. Licencias e incapacidades médicas necesarias, durante su proceso de recuperación;
- h. Facilitar a la víctima atención psicosocial;
- i. Suspensión previa de la persona agresora, en los casos específicamente contemplados en el Artículo 58 de la Ley del Servicio Civil, en relación con el Artículo 152 de la Ley de Procedimientos Administrativos.
- j. Cualquier otra que a criterio del Comité se considere pertinente y/o necesaria



 <p>MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES</p> <p>GOBIERNO DE EL SALVADOR</p>	<p>PROCESO DE TALENTO HUMANO SUBPROCESO DE CONTROL Y PROTECCIÓN TIPO DE DOCUMENTO: PROCEDIMIENTO</p>	<p>CÓDIGO: GTH-CYP-PR-01 PÁGINA: 15 de 23 AUTORIZADO: 21/02/2020 REVISIÓN: 0</p>
---	--	--

## Segunda fase

### 1. Competencia

El Comité conoce y tramita en primera instancia los casos sobre acoso sexual y acoso laboral que sean denunciados por cualquiera de las personas con vínculos laborales o usuaria del MARN, en contra de un servidor público<sup>11</sup>, de personas con vínculos laborales con el MARN, tales como personal de Limpieza o del Servicio de Vigilancia o personas usuarias de los servicios que la Institución presta al público; para lo cual podrán realizar las diligencias que sean necesarias y deberán recibir el apoyo correspondiente de las unidades organizativas del Ministerio para investigar, entrevistar a otros compañeros de trabajo o a la persona denunciada, recopilar prueba, como llamadas, textos de chat, correos, entre otros; que puedan fundamentar una recomendación para solicitar la sanción correspondiente ante el Despacho Ministerial.

### 2. Conclusión e informe

El Comité en el plazo máximo de diez días hábiles contados a partir de la fecha de recepción de la denuncia debe remitir el informe junto con el expediente al Despacho Ministerial para que, en un plazo de ocho días hábiles inicie el correspondiente proceso administrativo sancionatorio de conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la Ley del Servicio Civil cuando la persona denunciada es empleada del Ministerio o la normativa que le corresponda de acuerdo a la naturaleza de la relación con el MARN.

La Unidad de Recursos Humanos y Fortalecimiento de Capacidades, en el término de tres días posteriores a que la resolución de sanción adquiera firmeza, agrega al expediente del servidor(a) público denunciado, una copia de la Resolución Final y en su caso constancia de la medida disciplinaria impuesta.

En los casos en los cuales, producto de la investigación, el Comité concluye que no hay indicios del cometimiento de acoso sexual o laboral procede al archivo de las diligencias, dando a conocer los resultados a la víctima y a la persona denunciada. En todo caso, el ministerio garantiza que no habrá ningún tipo de represalia para ninguna de las partes.

Una vez recibido el expediente elaborado por el Comité, el Titular del Ministerio comisiona a la Dirección General Legal el inicio del correspondiente proceso disciplinario y/o sancionatorio de conformidad al Reglamento Interno de Trabajo, la Ley del Servicio Civil o la normativa aplicable según sea la relación o el vínculo laboral del denunciado y el ministerio, considerando a su vez la remisión del respectivo aviso a la Fiscalía General de la República cuando corresponda.

## Tercera fase

### Seguimiento y control

El Comité realiza el seguimiento y control de todas las medidas que se hubieren aplicado en cada uno de los procedimientos administrativos, las cuales podrán dividirse en dos

<sup>11</sup> Art. 3 literal d) Ley de Ética Gubernamental define Servidos Público como: "Persona natural que presta temporal o permanentemente servicios dentro de la administración pública."



 <p>GOBIERNO DE EL SALVADOR</p>	<p>MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES</p>	<p>PROCESO DE TALENTO HUMANO SUBPROCESO DE CONTROL Y PROTECCIÓN TIPO DE DOCUMENTO: PROCEDIMIENTO</p>	<p>CÓDIGO: GTH-CYP-PR-01 PÁGINA: 16 de 23 AUTORIZADO: 21/02/2020 REVISIÓN: 0</p>
--	--	--	--

momentos:

- a. El cumplimiento de las medidas de protección a favor de la persona denunciante, con el propósito de garantizar una efectiva protección de sus derechos laborales;
- b. El cumplimiento de las medidas disciplinarias que hubieren sido impuestas a la persona denunciada en la Resolución Final, según la Ley de Servicio Civil y el Reglamento Interno del MARN o la normativa aplicable según sea la relación o el vínculo laboral del denunciado y el ministerio”.

### I. Acciones de reparación hacia la víctima.

El Comité podrá solicitar en caso de que lo considere necesario, la intervención de personas o entidades especializadas para atender a la persona denunciante o a la víctima de una situación de acoso sexual o acoso laboral comprobado, para conducir una evaluación del daño provocado en su salud física y emocional y establecer así el tratamiento requerido para su recuperación y rehabilitación en el proceso de retorno al trabajo.

Así mismo, corresponde al Comité, la identificación y erradicación de los factores ambientales y organizacionales que pudieron haber fomentado la aparición de las conductas abusivas. Además, ante cualquier caso de acoso laboral o acoso sexual, el entorno de trabajo de la víctima y del victimario también se resiente fuertemente, lo que hace necesario diseñar e implementar acciones de mejoramiento del clima laboral, para lo cual propondrá, las medidas que considere necesarias implementar para el mejoramiento del clima y de las relaciones laborales a la Unidad de Recursos Humanos y Fortalecimiento de Capacidades.

De igual forma, el Comité procurará la disculpa a la víctima por parte del victimario, cuando haya sido reconocido el hecho como acoso laboral o acoso sexual en el correspondiente procedimiento administrativo, así como designar a un Consejero en Prevención y/o asistir a cursos, talleres o capacitaciones en materia de sensibilización en género.

### J. Prevención y detección de casos de acoso sexual y acoso laboral

Todo modelo de intervención y abordaje del acoso sexual y acoso laboral debe estar diseñado a partir del principio básico de la prevención y al mismo tiempo, debe suponer que la violencia laboral preexiste a cualquier estrategia que se quiera implementar, en tal sentido se propone adoptar el modelo de desaprendizaje como estrategia de prevención de este tipo de conductas.

Desaprendizaje es el proceso mediante el cual una persona o grupo de personas, desestructura o invalida lo aprendido por considerarlo susceptible de cuestionamiento o inapropiado para su propio desarrollo y el de la comunidad a la que pertenece<sup>12</sup>.

Esto se puede lograr por medio de la prevención ya que el desaprendizaje es un factor importante para que no se repitan los hechos violencia o discriminación contra las mujeres. El objetivo de prevenir es lograr que un perjuicio eventual no se concrete.

<sup>12</sup> Artículo 8 literal c de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. LEIV.



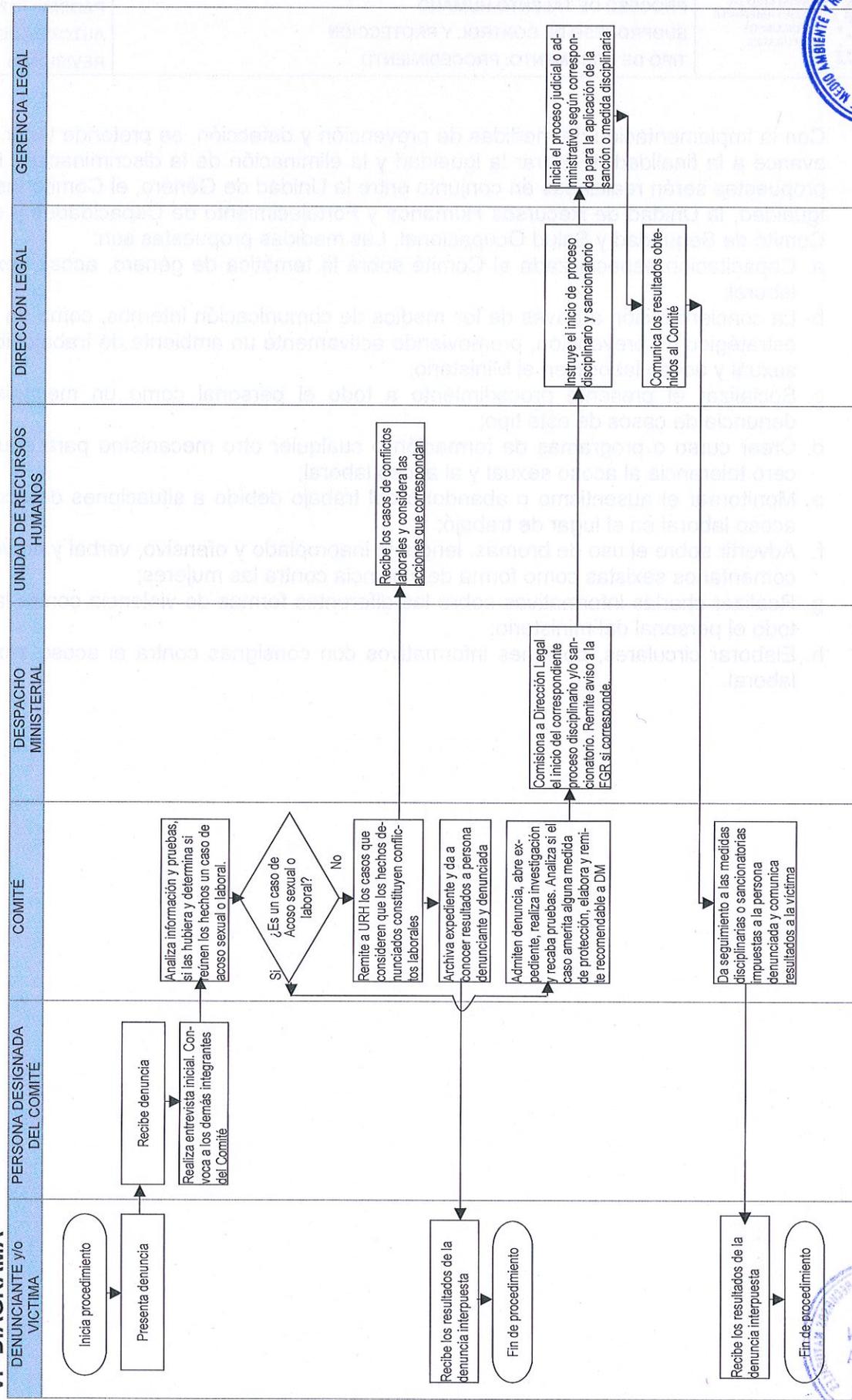


Con la implementación de medidas de prevención y detección, se pretende tener un grado de avance a la finalidad de lograr la igualdad y la eliminación de la discriminación. Las medidas propuestas serán realizadas en conjunto entre la Unidad de Género, el Comité Institucional de Igualdad, la Unidad de Recursos Humanos y Fortalecimiento de Capacidades y el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. Las medidas propuestas son:

- a. Capacitación especializada al Comité sobre la temática de género, acoso sexual y acoso laboral;
- b. La concientización a través de los medios de comunicación internos, como un componente estratégico de prevención, promoviendo activamente un ambiente de trabajo libre de acoso sexual y acoso laboral en el Ministerio;
- c. Socializar el presente procedimiento a todo el personal como un mecanismo para la denuncia de casos de este tipo;
- d. Crear curso o programas de formación o cualquier otro mecanismo para educar sobre la cero tolerancia al acoso sexual y al acoso laboral;
- e. Monitorear el ausentismo o abandono del trabajo debido a situaciones de acoso sexual o 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 forma de violencia contra las mujeres;
- g. Realizar charlas informativas sobre las diferentes formas de violencia contra las mujeres a todo el personal del ministerio;
- h. Elaborar circulares, boletines informativos con consignas contra el acoso sexual y acoso laboral.



VI DIAGRAMA





## VII DESCRIPCIÓN

PASO	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN	REFERENCIAS
1.	Denunciante y víctima	Presenta denuncia	
2.	Persona designada del Comité	Recibe la denuncia Realiza entrevista inicial Convoca a los demás integrantes del Comité	
3.	Comité	Analiza información y pruebas, si las hubiera y determina si reúnen los hechos un caso de acoso sexual o laboral.  Si es un caso de acoso sexual o laboral: Admite denuncia, abre expediente. Realiza la investigación y recaba las pruebas Analiza si el caso amerita alguna medida de protección. Elabora recomendable y lo remite al Despacho Ministerial. CONTINÚA EN PASO 5  Si los hechos denunciados no constituyen acoso laboral o acoso sexual, remite a la URH para que considere las acciones que correspondan Archiva expediente y da a conocer resultados a persona denunciante y denunciada. CONTINÚA EN PASO 4	
4.	Víctima	Recibe los resultados de la denuncia interpuesta	
5.	Despacho Ministerial	Entrega recomendable y comisiona a Dirección Legal el inicio del correspondiente proceso disciplinario y/o sancionatorio. Remite aviso a la FGR si corresponde	
6.	Director Legal	Instruye el inicio del proceso disciplinario y sancionatorio	
7.	Área de Procuración Judicial y Administrativa	Inicia el proceso judicial o administrativo según corresponda para la aplicación de la sanción o medida disciplinaria.	
8.	Director Legal	Comunica los resultados obtenidos al Comité.	
9.	Comité	Da seguimiento a las medidas disciplinarias o sancionatorias impuestas a la persona denunciada y comunica resultados a la víctima.	
10.	Víctima	Recibe los resultados de la denuncia interpuesta	





### VIII REGISTROS

CÓDIGO	REGISTRO
GTH-CYP-PR-01-FO-01	Denuncias sobre Situaciones que Puedan Constituir Acoso Laboral o Acoso Sexual
GTH-CYP-PR-01-FO-02	Formato para Sustentar Situaciones que Puedan Constituir Acoso Laboral o Acoso Sexual
GTH-CYP-PR-01-FO-03	Sugerencias para Prevenir o Corregir Situaciones que Puedan Constituir Acoso Laboral o Acoso Sexual

### IX HOJA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

REVISIÓN ANTERIOR	REVISIÓN ACTUAL	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
		Revisión inicial	21/02/2020





X ANEXOS

ANEXO 1 DENUNCIAS SOBRE SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL



1. IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE

Nombre del empleado: \_\_\_\_\_

Documento de Identidad: \_\_\_\_\_

Dependencia: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Fecha diligenciamiento (dd/mm/aa) \_\_\_\_\_

La Denuncia la hace en calidad de:                      Víctima                       Denunciante

2. RELACIÓN DE LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA DENUNCIA:

2.1. Describa todos los elementos en los que se identifiquen las circunstancias de sujeto (quién o quiénes), tiempo (cuándo), modo (cómo), lugar (dónde) y cualquier otra que considere pertinente. (de los insumos aportados y del análisis de la persona que haga la entrevista se valora pasar a la segunda parte de la entrevista utilizando el formato del anexo 2)

(De ser necesario se podrá solicitarle posteriormente la ampliación de la información ofrecida)

2.2. ¿Cuenta usted con alguna prueba? ¿(Cual(es)? Relaciónelas y adjúntelas

2.3. ¿Cuenta usted con testigos de los hechos mencionados?



Firma: \_\_\_\_\_  
[Nombre del Empleado]





### ANEXO 2 FORMATO PARA SUSTENTAR SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL

	MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES	<b>CÓDIGO: GTH-CYP-PR-01-FO-02 FORMATO PARA SUSTENTAR SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL</b> <b>REVISIÓN: 0 AUTORIZADO FECHA: 21/02/2020</b>
--	---	---

<b>1. IDENTIFICACIÓN DEL DENUNCIANTE</b>	
Nombre del empleado:	_____
Documento de Identidad:	_____
Dependencia:	_____
Cargo:	_____
Correo electrónico:	_____
Fecha diligenciamiento (dd/mm/aa)	_____

<b>2. INFORMACIÓN PARA SUSTENTAR LA DENUNCIA</b>	
¿Los hechos denunciados fueron presentados por otras personas?	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
En Caso afirmativo, proporcione nombre, cargos, unidades o dependencias donde puede ser ubicados	
_____	
¿Cuál es su relación jerárquica con la persona denunciada?	
Jefatura inmediata <input type="checkbox"/>	Compañero de trabajo <input type="checkbox"/>
Ninguna <input type="checkbox"/>	Subalterno <input type="checkbox"/>
Otra <input type="checkbox"/>	Explique _____
_____	
En caso de ser su jefatura inmediata, ¿le ha impuesto horarios extraordinarios de trabajo sin causa justificada?	
Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿La persona denunciada le ha amenazado, le ha solicitado sostener relaciones sexuales a cambio de promoverla o le ha perseguido o interceptado en pasillos o en otros lugares del ministerio?	
Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Explique: _____	
¿Ha realizado comentarios humillantes sobre su persona frente a otras personas, ha realizado tocamientos indebidos o le ha encerrado en alguna oficina, baño o cualquier otro lugar del ministerio?	
Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Explique: _____	

Firma: \_\_\_\_\_  
[Nombre del Empleado]



**ANEXO 3 SUGERENCIAS PARA PREVENIR O CORREGIR SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL**

<p><b>1. IDENTIFICACIÓN</b></p>
<p>Nombre del empleado: _____</p>
<p>Documento de Identidad: _____</p>
<p>Dependencia: _____</p>
<p>Cargo: _____</p>
<p>Correo electrónico: _____</p>
<p>Fecha diligenciamiento (dd/mm/aa) _____</p>

<p><b>2. SUGERENCIAS</b></p>
<p><b>2.1 ORIENTADAS A LA ACTIVIDAD DE PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL O ACOSO LABORAL (Capacitación, divulgación, etc.)</b></p>
<p> </p>
<p><b>2.2 ORIENTADAS A LA ACTIVIDAD DE CORRECCIÓN DE SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL O ACOSO LABORAL (Manera de presentar las quejas, procesos y/o procedimientos de atención de las quejas, etc.)</b></p>
<p> </p>

Firma: \_\_\_\_\_  
[Nombre del Empleado]



