



**MINISTERIO DE DEFENSA**  
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

# **PROTOCOLO**

## **PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL LABORAL EN EL SECTOR DEFENSA**



2016

**ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA**

**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL**

**DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS HUMANOS**

**E INTERCULTURALIDAD EN LAS FF.AA.**



**COORDINACIÓN GENERAL: LILIANA GUZMAN GORENA**

**ELABORACIÓN:**

**LIC. My. PS. GLORIA MARIA CAROLA GRYZBOWSKI GAINZA**

**AUTORÍA: DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS HUMANOS E  
INTERCULTURALIDAD EN LAS FF.AA. – MINISTERIO DE DEFENSA.**

**2016**

## INDICE GENERAL

<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL EN EL SECTOR DEFENSA</b>	<b>4</b>
<b>I. ANTECEDENTES</b>	<b>4</b>
<b>CAPITULO 1</b>	<b>6</b>
<b>MARCO NORMATIVO</b>	<b>6</b>
<b>I. MARCO LEGAL INTERNACIONAL Y NACIONAL</b>	<b>6</b>
A. CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS	6
B. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER	6
C. CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER “BELEM DO PARA”	8
D. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.	8
E. LEY N° 348 LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	9
F. LEY N° 548 CÓDIGO NIÑO NIÑA ADOLESCENTE	10
G. LEY NO 243 CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA POLÍTICA HACIA LAS MUJERES	10
<b>II. LINEAMIENTOS VIGENTES EN EL SECTOR DEFENSA</b>	<b>11</b>
A. CODIGO DE ÉTICA DEL MINISTERIO DE DEFENSA	11
B. RESOLUCIÓN MINISTERIAL 261	11
C. RECOMENDACIONES MINISTERIO DE DEFENSA DEL ESTADO	11
D. DIRECTIVA DE LAS FF.AA DEL ESTADO 31/15	11
E. I Y II ENCUENTRO INTERNACIONAL MUJER Y FF.AA	11
<b>CAPITULO 2</b>	<b>13</b>
<b>PROTOCOLO DE ATENCIÓN A CASOS</b>	<b>13</b>
<b>I. OBJETIVO GENERAL DEL PROTOCOLO</b>	<b>13</b>
A. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
<b>II. AMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>13</b>
<b>III. ATENCIÓN DE CASOS</b>	<b>14</b>
A. CONDUCTOS RECONOCIDOS PARA LA DENUNCIA	14
<b>IV. MODALIDADES DE DENUNCIA</b>	<b>15</b>
A. DENUNCIA VERBAL	15
B. DENUNCIA ESCRITA	15
<b>V. ESTABLECIMIENTO DEL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCION DE CASOS DE ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>15</b>
A. INTEGRANTES DEL COMITÉ	16
B. FUNCIONES PRINCIPALES DE LOS COMITES	16
C. CONDICIONES DE ACTIVACIÓN DE EL COMITÉ	17
D. FUNCIONES PRINCIPALES DE LOS ASESORES QUE FORMAN EL COMITÉ (EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO)	18
<b>VI. LINEAMIENTOS DE INVESTIGACIÓN Y REQUISITOS PROBATORIOS</b>	<b>18</b>
A. PLAZOS	19
<b>VII. ENFOQUE DE ATENCIÓN, SEGÚN ESPECIALIDAD</b>	<b>20</b>
A. EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO	20
B. PAUTAS DE TRABAJO	20
1. ÁREA PSICOLÓGICA	21
2. ÁREA JURÍDICA	21
3. ÁREA TRABAJO SOCIAL	21
4. AREA MÉDICINA	22

<b>ANEXOS</b>	<b>1</b>
<b>PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL SECTOR DEFENSA</b>	<b>1</b>
<b>MARCO TEORICO REFERENCIAL</b>	<b>2</b>
<b>I. MUJER Y DEFENSA</b>	<b>2</b>
<b>II. ACOSO LABORAL</b>	<b>3</b>
A. TIPOS DE ACOSO LABORAL	4
1. DIRECTO	4
2. INDIRECTO	4
B. COMPONENTES DEL ACOSO LABORAL	4
C. CATEGORÍAS DEL ACOSO SEGÚN LOS INDIVIDUOS INTERVINIENTES	4
1. DE SUPERIOR A SUBALTERNO	4
2. ENTRE PARES	4
3. DE SUBALTERNO A SUPERIOR	4
D. CATEGORIAS DEL ACOSO SEGÚN SUS OBJETIVOS	4
1. ATENTADOS CONTRA LA DIGNIDAD DE LA PERSONA	4
2. AISLAR A LA VÍCTIMA	4
3. ATENTADOS CONTRA LAS CONDICIONES DE TRABAJO	5
4. IMPEDIR SU PROMOCIÓN E INTENTAR SU DESPIDO LABORAL	5
5. ATAQUES A LA SALUD	5
E. PERFIL DE LA VÍCTIMA	5
F. PERFIL DEL ACOSADOR/A	5
G. CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL	6
<b>III. ACOSO SEXUAL LABORAL</b>	<b>6</b>
A. COMPONENTES DEL ACOSO SEXUAL	7
B. CATEGORÍAS DEL ACOSO SEGÚN EL TIPO DE CONDUCTA	8
C. CATEGORÍAS DEL ACOSO SEGÚN LOS INDIVIDUOS INTERVINIENTES	8
D. SECUENCIA DEL ACOSO.	8
E. CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL	8
<b>IV. AGRAVANTES EN LOS CASOS DE ACOSO EN EL SERVICIO PÚBLICO</b>	<b>9</b>
<b>V. CULTURA DE DENUNCIA</b>	<b>9</b>
<b>VI. CULTURA DE PREVENCIÓN</b>	<b>10</b>
<b>VII. PRINCIPIOS DE INTERVENCIÓN</b>	<b>11</b>
<b>VIII. MEDIDAS DE PROTECCIÓN</b>	<b>13</b>
<b>IX. MEDIDAS DE REPARACIÓN A LA VÍCTIMA</b>	<b>13</b>
<b>PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>15</b>
<b>I. CONSIDERACIONES INICIALES PARA LLEVAR A CABO LA ENTREVISTA.</b>	<b>15</b>
<b>II. INSTRUMENTO 1 “GUÍA DE ENTREVISTA A LA PERSONA AFECTADA”</b>	<b>16</b>
A. PREGUNTAS CLAVE DE LA ENTREVISTA CON LA PERSONA AFECTADA	16
B. RECOMENDACIONES DURANTE LA ENTREVISTA	16
C. PREPARAR LA DECLARACIÓN FIRMADA POR LA PERSONA AFECTADA	17
D. FIRMA DE LA DECLARACIÓN	17
E. CIERRE DE LA ENTREVISTA	17
F. PERSONAS QUE PODRÁN CONOCER LA DECLARACIÓN	18
<b>III. INSTRUMENTO 2: “GUÍA DE ENTREVISTA A LA PARTE ACUSADA”</b>	<b>18</b>
A. DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIADA:	18
B. RECOMENDACIONES DURANTE LA ENTREVISTA A LA PERSONA DENUNCIADA	18

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL EN EL SECTOR DEFENSA

---

C.	PREGUNTAS CLAVE DE LA ENTREVISTA CON EL ACUSADO	19
D.	PREPARAR LA DECLARACIÓN DE LA PARTE ACUSADA	19
	<b>DIAGRAMA DE FLUJO</b>	<b>20</b>
IV.	TABLA DE ACTIVIDADES	21
V.	INDICADORES	23
VI.	INDICADORES DE TENDENCIAS INFORMATIVAS	24
VII.	NORMAS DE CARÁCTER PREVENTIVO	25
	<b>ANEXO N° 1</b>	<b>26</b>
	<b>FORMULARIO DE DENUNCIA</b>	<b>26</b>
	<b>ANEXO N°2</b>	<b>30</b>
	<b>FORMULARIO DE PARTE DE INCIDENTE DE GÉNERO</b>	<b>30</b>
	<b>PARA EL PERSONAL DE CUADROS Y CIVILES DE LAS FF.AA</b>	<b>30</b>
	<b>ANEXO N° 3</b>	<b>31</b>
	<b>GUIA DE PREGUNTAS ENTREVISTA A</b>	<b>31</b>
	<b>LA PERSONA AFECTADA</b>	<b>31</b>
	<b>ANEXO N° 4</b>	<b>35</b>
	<b>GUIA DE PREGUNTAS ENTREVISTA A</b>	<b>35</b>
	<b>LA PERSONA DENUNCIADA</b>	<b>35</b>
	<b>ANEXO N° 5</b>	<b>38</b>
	<b>DECLARACIÓN</b>	<b>38</b>
	<b>(TESTIGOS O PARTES INVOLUCRADAS)</b>	<b>38</b>
	<b>ANEXO N° 6</b>	<b>41</b>
	<b>SEGUIMIENTO DEL CASO</b>	<b>41</b>
	<b>ANEXO N° 7</b>	<b>43</b>
	<b>FORMATO DE SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS</b>	<b>43</b>

## **PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL EN EL SECTOR DEFENSA**

El presente protocolo se constituye en un mecanismo administrativo aplicable en el ámbito del Sector Defensa, en el marco de la ley 348 que forma parte de normativa legal que garantiza el ejercicio de los derechos de las mujeres, bajo las premisas de descolonización, despatriarcalización, inclusión social e igualdad de oportunidades.

Es una medida que se adopta como prevención y protección (Art. 15. Acciones Preventivas del Reglamento de la Ley 348) contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral, mediante procedimientos internos administrativos para su denuncia, investigación, atención y seguimiento del caso hasta su resolución en la vía que corresponda. Ley 348, Art. 21 I.1 y 4).

### **I. ANTECEDENTES**

Violencia contra la mujer, según la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer es: *“todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer”*.

Dentro de los tipos de violencia contra el género femenino que reconoce el marco de la Ley 348 se encuentran:

- Violencia Física.
- Violencia Femicida.
- Violencia Psicológica.
- Violencia Mediática.
- Violencia Simbólica y/o Encubierta.
- Violencia Contra la Dignidad, la Honra y el Nombre.
- Violencia Sexual.
- Violencia Contra los Derechos Reproductivos.
- Violencia en Servicios de Salud.
- Violencia Patrimonial y Económica.
- Violencia Laboral.
- Violencia en el Sistema Educativo Plurinacional.
- Violencia en el Ejercicio Político y de Liderazgo de la Mujer.
- Violencia Institucional.
- Violencia en la Familia.
- Violencia Contra los Derechos y la Libertad Sexual.

Para efectos del presente protocolo se consideran los siguientes tipos de violencia que serán tratados mediante los instrumentos que se desarrollan para este fin:

- Violencia Laboral.

- Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

Dentro de los tipos de violencia contra el género femenino se encuentra el hostigamiento y acoso sexual laboral.

**Por Hostigamiento y Acoso Sexual** entendemos que es una forma de violencia y discriminación, identificado como tal a principios de los años setenta, anteriormente algunas feministas habían observado conductas similares y las denominaron como un tipo de agresión masculina que aparentaba ser sexual, pero que constituía un ejercicio de poder (Wise y Stanley, 1992).

**El hostigamiento sexual** es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general.

Es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder, donde el sujeto pasivo se encuentra respecto al superior en una situación de alta vulnerabilidad. El problema tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica y que afecta directa o indirectamente a la situación de las mujeres en el mercado laboral.

Si bien los hombres también sufren casos de acoso sexual en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión.

El acoso sexual laboral se da en un contexto de violencia contra las mujeres o violencia de género. Se puede decir que también se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres como las diferencias de salarios, el reparto de tareas por género, entre otros. A estos se asocian el acoso psicológico o moral, así como abusos de tipo racista y homofóbicos.

El acoso sexual laboral vertical descendente es considerado el más grave –que el ejercido entre compañeros-, puesto que el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja: la que le proporciona ser el jefe y su de género.

## **CAPITULO 1 MARCO NORMATIVO**

El presente protocolo se basa en el marco normativo interno e internacional.

Son fundamento normativo internacional todas las Convenciones y Tratados en materia de género y ratificados por el Estado Plurinacional de Bolivia.

### **I. MARCO LEGAL INTERNACIONAL Y NACIONAL**

#### **A. CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS**

Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, San José de Costa Rica de 1969.

Artículo 5. Derecho a la integridad personal.

Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

Artículo 11. Protección de la Honra y de la Dignidad.

Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

Toda persona tiene derecho a la protección de la Ley contra esas injerencias o esos ataques.

- Son principios orientadores para la interpretación de los derechos de las mujeres

**Ratificación de la Convención Americana de Derechos Humanos.** El Estado Plurinacional de Bolivia ratificó la mencionada convención mediante Ley 1430 de 11 de febrero de 1993, disponiendo la: aprobación y ratificación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José", suscrita en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969 y el reconocimiento de la competencia de la Comisión y de la Corte Interamericana sobre Derechos Humanos, de conformidad con los artículos 45 y 62 de la Convención.

#### **B. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

El Estado ha ratificado diversos instrumentos internacionales como la "Convención sobre la Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación Contra la Mujer" conocida por sus acrónimos en inglés como CEDAW aprobada en Nueva York. EEUU el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que reúne en un único instrumento legal internacional de derechos humanos las disposiciones de instrumentos anteriores de la Organización de Naciones Unidas relativas a la discriminación contra la mujer, por lo que se dice que es la Carta Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres. Suscrita por el Estado



Plurinacional de Bolivia firmó el 30 de mayo de 1980, ratificada el 8 de junio de 1990 (fecha de depósito), mediante Ley N° 1100 promulgada el 15 de septiembre de 1989. De la misma forma, Bolivia firmó el protocolo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer el 10 de diciembre 1999, ratificada el 27 de septiembre del 2000 (fecha de depósito), mediante la Ley N° 2103 promulgada el 20 de junio de 2000.

CEDAW, cuyo preámbulo reconoce que “para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y la familia”.

El Artículo Primero de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (1979), dice:

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o civil o en cualquier otra esfera.

La Convención para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra la Mujer, ratificada por el país, en su preámbulo reconoce que la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres.

Entre los efectos de la aprobación de este instrumento internacional en el ámbito institucional se tiene:

- Cambio legislativo para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer, desarrollando legislación relacionada con violencia familiar, los delitos contra la libertad sexual y penalizando la violencia contra la mujer.
- En lo estructural los Estados han creado estructuras especializadas tales como la Procuradurías de la Mujer, Defensorías, Fiscalías, etc.
- En lo político cultural se han desarrollado campañas contra la violencia de género, capacitaciones, estudios, etc.
- Toda Institución debe considerar los valores que se derivan de los principios de la Convención, que en sentido ético son aquellos juicios prácticos que surgen inmediatamente de la aceptación de un valor. Por ejemplo, del valor vida humana se origina el principio de respeto a todo ser humano, del cual se deriva la igualdad, la no discriminación, la justicia, etc.

En el caso de los derechos humanos de las mujeres, se desarrollan una serie de principios generales de interpretación que se deben tener en cuenta, entre ellos:

- Enunciados básicos que se aplican en situaciones donde las normas jurídicas y los hechos a interpretar son vagos e imprecisos.
- Tienen un sentido lógico que se armonizan entre sí.

### **C. CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER “BELEM DO PARA”**

Asimismo, Bolivia ha ratificado la **Convención Interamericana** para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones, del 9 de junio de 1994, en **Belem do Para, Brasil** y puesta en vigor el 5 de marzo de 1995, se constituye en el primer instrumento legal internacional en el mundo que reconoce el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y cataloga la violencia contra las mujeres como una violación a los derechos humanos

Y otras normas Internacionales ratificadas por el Estado referidas a la temática tratada.

### **D. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.**

Aprobada el 25 de enero 2009 previo referéndum.

Titulo Primero “Derechos y Deberes Fundamentales de la Persona”

Artículo 6. Inciso II. La dignidad y la libertad de la persona son inviolables. Respetarlas y protegerlas es deber primordial del Estado.

Titulo Segundo

Artículo 13. Los derechos reconocidos por esta Constitución son inviolables, universales, interdependientes, indivisibles y progresivos. El Estado tiene el deber de promoverlos, protegerlos.

Artículo 14 II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

Artículo 15. I. Toda persona tiene derecho a la vida y a la integridad física, psicológica y sexual. Nadie será torturado, ni sufrirá tratos crueles, inhumanos, degradantes o humillantes. No existe la pena de muerte.

II. Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad.

Art. 15º “Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia y que el Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional”.

Art. 114º “Queda prohibida toda forma de violencia física o moral, las servidoras públicas y los servidores públicos o las autoridades públicas que las apliquen, instiguen o consientan serán destituidas y destituidos, sin perjuicio de las sanciones determinadas por la Ley”.

Artículo 49. III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

Los artículos 13 y 14 de la Constitución Política del Estado Plurinacional, concordante con los artículos 38 y 39 del Decreto Supremo N°. 29894 del 07 de febrero del 2009, facultan al Ministerio de Defensa a “promover y coordinar la defensa de los derechos humanos, inclusión social, equidad de género, igualdad de oportunidades, transparencia e interculturalidad en las Fuerzas Armadas”.

El Órgano Ejecutivo dentro de la estructura del Ministerio de Defensa por DS 29894 de fecha 7 de febrero de 2009, artículo 38, párrafo II crea la Dirección General de Derechos Humanos e Interculturalidad en las Fuerzas Armadas, con una Unidad de Interculturalidad e Igualdad de Oportunidades, instancia que como parte de su desarrollo ha realizado el seguimiento y evaluación de la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas.

#### **E. LEY N° 348 LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA**

Aprobada el 9 de marzo de 2013

Artículo 7. Tipos de violencia contra las mujeres. Inciso 15. Violencia en la familia. Es toda agresión física, psicológica o sexual cometida hacia la mujer por el cónyuge o ex-cónyuge, conviviente o ex conviviente, o su familia, ascendientes, descendientes, hermanas, hermanos, parientes civiles o afines en línea directa o colateral, tutores o encargados de la custodia o cuidado.

**DECRETO SUPREMO N° 2145.** Del 14 de octubre de 2014

Artículo 15. (Medidas en el Ámbito Laboral) artículo 15, párrafo I establece; “Los Ministerios de Defensa y de Gobierno, implementarán programas y acciones de prevención de la violencia contra las mujeres, dirigidos a miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Boliviana.”

Artículo 145. Bis (Incumplimiento de deberes de protección a mujeres en situación de violencia). La servidora o el servidor público que mediante acción u omisión en ejercicio de una función pública propicie la impunidad u obstaculice la investigación de delito de violencia contra las mujeres, recibirá sanción alternativa de trabajos comunitarios de noventa (90) días a ciento veinte (120) días e inhabilitación de uno a cuatro años para el ejercicio de la función pública.

## **F. LEY Nº 548 CÓDIGO NIÑO NIÑA ADOLESCENTE**

Aprobada el 17 de julio de 2014.

Artículo 1. Tiene por objeto reconocer, desarrollar y regular el ejercicio de los derechos de la niña, niño y adolescentes, implementando un Sistema Plurinacional Integral de la Niña, Niño y Adolescente, para la garantía de esos derechos mediante la corresponsabilidad del Estado en todos sus niveles, la familia y la sociedad.

**DECRETO SUPREMO Nº 2377.** Del 27 de mayo de 2015

## **G. LEY NO 243 CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA POLÍTICA HACIA LAS MUJERES**

Del 28 de Mayo de 2012 que Incorpora las figuras de acoso y violencia política como delitos penales.

Artículo. 3 y título I, Capítulo II; Contempla entre sus fines, desarrollar e implementar políticas y estrategias públicas para la erradicación de toda forma de acoso y violencia política hacia las mujeres

Artículo. 6; Se basa en los principios de igualdad de oportunidades, no violencia, no discriminación, equidad, participación política, control social, despatriarcalización, interculturalidad y acción positiva

Artículo. 6, c. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos políticos de las mujeres en la vida política - pública del país

Artículo 6, d. El Estado garantiza el ejercicio pleno de los derechos políticos de las mujeres, generando las condiciones, oportunidades y medios que contribuyan a la participación equitativa y en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, aplicando la paridad y alternancia en la representación política en todas las entidades territoriales autónomas

Artículo, i. Es obligación del Estado adoptar mecanismos para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en los diferentes espacios de participación política

Artículo 7. Define como acoso los acto(s) de presión, persecución, hostigamiento o amenazas y la violencia política como acciones, conductas y/o agresiones físicas, psicológicas, sexuales; cometidos por una persona o grupo de personas, directamente o a través de terceros, en contra de las mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función político – pública, o en contra de su familia, para acortar, suspender, impedir o restringir el ejercicio de su cargo o para inducirla u obligarla a que realice, en contra de su voluntad, una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos.

**DECRETO SUPREMO Nº 2935.** Del 5 de octubre de 2016

## **II. LINEAMIENTOS VIGENTES EN EL SECTOR DEFENSA**

### **A. CODIGO DE ÉTICA DEL MINISTERIO DE DEFENSA**

Aplicación de principios y valores del desempeño laboral, basados en la erradicación de la discriminación y desigualdad, como principio de ética, en base al respeto, responsabilidad, dignidad, verdad y justicia (Art. 14)

### **B. RESOLUCIÓN MINISTERIAL 261**

Adopta políticas institucionales para prevenir, eliminar, y sancionar actos y prácticas, racistas y discriminatorias y establece mecanismos de protección a los Derechos Humanos, bajo los principios de igualdad y respeto.

### **C. RECOMENDACIONES MINISTERIO DE DEFENSA DEL ESTADO**

Oficio del Ministerio de Defensa MD-SD-DG. DD.HH. E INT. FF.AA. N° 3029 de fecha 24 de agosto de 2015, c/anexo INFORME DG. DD.HH. E INT. FF.AA. N° 041/2015, que señala en sus recomendaciones lo siguiente:

Mesa N° 6 Violencia de Género- Acoso Sexual.

- Establecer protocolos de atención a víctimas y agresores de acoso sexual.
- Establecer lineamientos de investigación y requisitos probatorios en casos de acoso sexual.
- Adecuar la normativa vigente sobre acoso sexual y sus respectivas sanciones, en concordancia con la Ley 348.

### **D. DIRECTIVA DE LAS FF.AA DEL ESTADO 31/15**

De fecha 1 de diciembre del 2015, que establece normas, lineamientos, y procedimientos para incorporar en los reglamentos militares pertinentes, aspectos de género que permitan optimizar el manejo y administración del personal femenino y masculino de las FF.AA. del estado.

Entre otros establece como criterio rector:

**V. Disposiciones.** Organizar y/o fortalecer las secciones de género en cada Fuerza para: recibir, investigar, concluir y recomendar soluciones o sanciones de cualquier denuncia en contra de aspectos de género que perjudiquen el normal desarrollo de la carrera profesional tanto del personal femenino o masculino. Así mismo realizar el seguimiento del cumplimiento de las normas y directivas por parte del personal, particularmente de los Comandantes de Unidad.

### **E. I Y II ENCUENTRO INTERNACIONAL MUJER Y FF.AA**

Para sensibilizar la incorporación de las mujeres en la carrera militar y en el Sector Defensa se efectuaron dos seminarios internacionales, con el fin de contar con un estudio de retroalimentación sobre la presencia femenina en las Fuerzas Armadas.

**Primer Seminario Taller Internacional “Mujer y FF.AA.: Inclusión Con Derechos”**, efectuado el 25 y 26 de octubre de 2006, contó con la presencia de autoridades, e invitados especiales de las Fuerzas Armadas de los países del Canadá, Ecuador, Cuba, Chile, Paraguay y representantes de organismos internacionales. Y tuvo como objetivos:

- Generar un espacio de discusión y análisis para distinguir temáticas que contribuyan a la formulación de políticas de inclusión social no solo para mujeres que opten por la carrera militar sino también para el fortalecimiento de las mujeres que realizan actividades profesionales.
- Promover el análisis y reflexión, con perspectiva de equidad de género, sobre el rol de la mujer en las FF.AA. en igualdad de oportunidades.
- Estimular una cultura de respeto a los derechos de las personas, en especial de las mujeres que componen la Institución Militar

**Segundo Seminario Taller: “Mujer y FF.AA. Juana Azurduy de Padilla”, 2009**

Realizado el 1 y 2 de julio de 2009, entre los participantes, se contó con la presencia de invitados especiales de las Repúblicas de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, España, Perú, representantes de organismos internacionales, organizaciones de la sociedad civil involucradas en temas de género, Comunidad de DD.HH. e intervención de todos los niveles de las Fuerzas Armadas, con el fin de profundizar los conocimientos sobre las normas del Estado Plurinacional de Bolivia, sus principios y valores como, inclusión social, equidad de género, y no discriminación; los Convenios y Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos.

El objetivo general de este seminario fue el de generar espacios de discusión y análisis de la presencia femenina en las FF.AA. y las proyecciones en cuanto a su inclusión en los diferentes ámbitos del Sector Defensa.

## CAPITULO 2 PROTOCOLO DE ATENCIÓN A CASOS

### I. OBJETIVO GENERAL DEL PROTOCOLO

El "***Protocolo Para La Atención De Casos De Acoso Laboral, Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral***" tiene como objetivo general, ser una herramienta de apoyo que constituya una base y guía para la atención integral administrativa destinada a la prevención y atención prioritaria, especializada y multidisciplinaria de casos relativos a acoso sexual en el espacio laboral y hostigamiento y acoso laboral en el ámbito del Sector Defensa.

### A. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Facilitar el acceso a la denuncia mediante un procedimiento expedito y sencillo que permita atender de forma eficaz, precautelando la seguridad e integridad de las o los denunciantes.
- Establecer mecanismos para el manejo y tratamiento adecuado de los casos.
- Brindar orientación e información interdisciplinaria a las partes involucradas.
- Brindar apoyo y asesoramiento multidisciplinario a la víctima, así como acompañamiento mientras dura el proceso.
- Promover la resolución de los casos y la restitución de los derechos de la víctima.
- Brindar información necesaria para el desarrollo de una cultura de prevención y denuncia en contra del hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Concientizar sobre las consecuencias del acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Difundir y promocionar la normativa existente en Bolivia relacionada con el acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual laboral
- Analizar las tendencias estadísticas y de tratamiento de las situaciones de los casos de acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual laboral.

### II. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación en el Sector Defensa y son responsables del fiel y estricto cumplimiento, la Dirección General de Derechos Humanos e Interculturalidad en las Fuerzas Armadas del Ministerio de Defensa, la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Comando en Jefe de las FF.AA., los Comandos Generales del Ejército, Fuerza Aérea y Armada Boliviana a través de las Inspectorías, Direcciones de DD.HH, Jefaturas del Departamento I, oficinas u observatorios de género y centros médicos institucionales.

### III. ATENCIÓN DE CASOS

#### A. CONDUCTOS RECONOCIDOS PARA LA DENUNCIA

Todas las mujeres y varones, víctimas de acoso laboral y acoso sexual podrán presentar la denuncia siguiendo los siguientes conductos, **EXCLUSIVOS O PARALELOS**.

**1. Vía Ejecutiva Directa:** Ante el Ministerio de Defensa, los Comandos de Fuerza, Jefaturas de Estado Mayor e Inspectorías Generales y serán reencauzadas a la Inspectoría de la Fuerza y al jefe directo de la víctima y denunciado para su conocimiento y tratamiento.

**2. Vía Unidad de Género u homologas en cada Fuerza** La presentación y consultas que se realicen en esta instancia, serán recibidas por el personal de la Unidad y serán reencauzadas a la Inspectoría de la Fuerza y al jefe directo de la víctima y denunciado, para su tratamiento.

La Unidad de género, dará parte a la Inspectoría de los casos atendidos en esta instancia, para fines estadísticos, sin dejar la Unidad de Género de tomar parte de la tramitación y el seguimiento de los casos. Considerando que en la mayor parte de los casos las personas involucradas están en la misma cadena de mando.

Esta vía debe priorizar la eficiencia, eficacia y prontitud en la resolución de la denuncia ya que la persona afectada se encuentra en situación de vulnerabilidad, por lo que si la persona denunciante en plazo razonable no logra respuesta a su denuncia puede acudir a otras instancias institucionales o de la justicia ordinaria que vea conveniente.

La Unidad de Género sugerirá a la superioridad la conveniencia de activar la Comisión de investigación del caso.

**3. Vía Gran Unidad Militar.** En los casos en los que el/la denunciado/a pertenezca a la misma cadena de mando en la pequeña Unidad, la denuncia podrá realizarse ante el Responsable de Derechos Humanos de la Gran Unidad o de manera directa al Comandante para su tratamiento

**4. Vía Pequeña Unidad Militar** Donde no existe la Unidad de Género la denuncia deberá ser presentada ante el Comando de dicha Unidad y serán reencauzadas a la Inspectoría de la Fuerza y al jefe directo de la víctima y denunciado para su conocimiento y tratamiento.

Las cuatro vías establecidas para el tratamiento de casos de acoso laboral y acoso sexual laboral deberán priorizar la eficiencia, eficacia y prontitud en la resolución de la denuncia ya que la persona afectada se encuentra en situación de vulnerabilidad; si la persona denunciante en plazo razonable no logra respuesta a su denuncia puede acudir a otras instancias institucionales o de la justicia ordinaria que vea conveniente. En caso de que la denuncia revista gravedad y/o su tratamiento en primera instancia no sea resuelto, se remitirá el caso con los antecedentes acumulados al Comité (de la instancia que corresponda) a fin de que el mismo sea tratado y resuelto en esta instancia

Las denuncias y/o consultas que se realicen en estas instancias, podrán efectuarse de manera directa por parte de la interesada o interesado, o terceros concedores y/o testigos de buena fe, reencauzando el caso por conducto regular a través del personal de la Unidad de género, si el caso



amerita sin perjuicio de realizar la denuncia por otros conductos institucionales y/o la instancia que considere conveniente la/el interesada/o.

La denuncia podrá ser presentada, para las cuatro instancias, haciendo uso del Formulario de Denuncia (Anexo 1) en los puntos de enlace con la Unidad de Género o donde se presente el incidente, mismo que deberá ser anexado al Formulario de Parte de Incidentes de Género. (Anexo 2)

#### **IV. MODALIDADES DE DENUNCIA**

Las denuncias podrán ser presentadas sin necesidad de patrocinio de abogado a la instancia que vea por conveniente la/el denunciante utilizando las siguientes modalidades, exclusivas o paralelas.

##### **A. DENUNCIA VERBAL**

Presenta denuncia verbal sin necesidad de patrocinio de abogado a objeto de proporcionar los datos relevantes de la denuncia que se incorporan en el Formulario de Denuncia (Ver Anexo N° 1) que incluye Datos del denunciante, incluido N° CI, Datos del denunciado, Circunstancia de la denuncia, Solicitud de reserva y Firma de la denuncia.

##### **B. DENUNCIA ESCRITA**

Presenta denuncia escrita documental sin necesidad de patrocinio de abogado será dirigida a cualquiera de las instancias señaladas en el punto III, proporcionando todos los datos que la/el denunciante considere importantes para fundamentar su denuncia, especificando: datos del denunciante, generales de ley, cargo, grado militar y lugar de trabajo, entre otros; datos del denunciado, circunstancias del hecho denunciado y firma de la o el denunciante. Adjuntara aportes probatorios si existiera.

**Formulario de denuncia.**- La denuncia podrá ser realizada, haciendo uso en lo posible del Formulario de Denuncia (Anexo 1)

**Formulario de parte de incidentes de género.**- Será llenado por la unidad receptora de la denuncia y anexado al Formulario de denuncia. (Anexo 2)

#### **V. ESTABLECIMIENTO DEL COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCION DE CASOS DE ACOSO LABORAL, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL**

El comité, en sus diferentes instancias, está encargado de llevar a cabo las medidas correspondientes dentro de la Institución para conocer los casos de acoso y hostigamiento laboral y acoso sexual laboral en el ámbito de su Fuerza en el marco de la norma.

El comité tiene la autoridad suficiente para prevenir, conocer, procesar y resolver en lo administrativo militar los casos de acoso laboral en razón de género hostigamiento y acoso sexual.

Las personas que conformen el comité deben sujetarse a un compromiso de confidencialidad de los casos presentados en la institución en ajuste a los principios señalados en el punto VII Capítulo 2

El incumplimiento de los miembros de Comité ameritará la sanción o amonestación que corresponda en norma que será incluida en el expediente personal de los integrantes.

## A. INTEGRANTES DEL COMITÉ

**Iª Instancia: En las Pequeñas Unidades** estará compuesta por; el Comandante de la Unidad, el Responsable de Derechos Humanos, el Responsable de Personal, el sub Oficial Mayor y la dama de mayor jerarquía en la Unidad.

**IIª Instancia:** En las Grandes Unidades, el Comité estará compuesto por el Comandante de la Gran Unidad (División, Brigada, Distrito) Inspector Divisionario -Responsable de DD.HH- el Sub Oficial Mayor y la dama militar de mayor jerarquía en la Unidad.

**IIIª Instancia: *El comité permanente*** estará conformado en cada Fuerza al inicio de cada gestión por los siguientes miembros permanentes:

- El Inspector/ de fuerza
- El Jefe/a del Departamento I Personal.
- Un(a) asesor, representante de la Dirección Jurídica con conocimiento del marco jurídico en materia de Derechos Humanos y Género.
- El Director/a de la Unidad de Derechos Humanos.
- El/la responsable de la Unidad de Género u homologa
- Un(a) asesora/or psicóloga/o que cuente con experiencia en la atención integral de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Para los casos que ameriten se podrán requerir la presencia de otros asesores de diferentes áreas vinculadas al caso.

Nota.- Si algún miembro del comité se constituye en parte del caso a investigar, se excluirá su participación del mismo durante el lapso del proceso.

## B. FUNCIONES PRINCIPALES DE LOS COMITES

En el marco de las normas aplicables El Comité sesionará a convocatoria del Inspector de la Fuerza

Analizar los antecedentes de los casos e investigar hasta lograr su resolución.

- Tratar la denuncia de manera pronta, oportuna, eficiente y sin dilaciones.
- Investigar, y evaluar el fundamento de la denuncia, mediante los mecanismos administrativos, entrevistas, declaraciones y otros
- Las partes, denunciante y denunciado(a), tengan la oportunidad de ser oídas, presentar su defensa y explicar la situación ante el Comité.
- Otorgar el derecho a la defensa y la presunción de inocencia a la parte denunciada.

- Recibir por sí, o a petición de las partes declaraciones testimoniales y llevar a cabo cualquier investigación complementaria que sea necesaria
- Propiciará mecanismos de mediación y conciliación, siempre y cuando no atente contra la dignidad y libertad de las personas afectadas y no corresponda a un caso de acoso grave o un caso de tratamiento en la vía penal ordinaria.
- Establecerá los mecanismos más apropiados y efectivos para realizar el seguimiento hasta la resolución de cada caso.
- Si la denuncia contiene hechos tipificados en el código penal, se deberá remitir el caso a las instancias jurisdiccionales competentes en la vía ordinaria. Para ello deberá contar con un mecanismo sencillo y claro que permita la orientación, a las partes, ante actuaciones con el Ministerio Público y/o cualquier otra instancia jurisdiccional.
- Las actas e informes emitidos por el comité serán confidenciales y no se revelará ninguna información sobre la investigación, excepto cuando corresponda a la posición y responsabilidades oficiales del(a) destinatario(a).
- Emitir recomendaciones en el marco de aplicación normativa, a las instancias pertinentes.
- Si el caso corresponde a un nivel leve o medio, informar a la persona denunciada que la transgresión agrava su situación según los procedimientos disciplinarios de la institución y el código de ética y conducta.
- tomar las medidas correspondientes y necesarias para impedir que la/el denunciante sufra represalias y/o consecuencias desfavorables en lo laboral, evitando de esta manera la revictimización.
- Si la denuncia no fue probada, se deberá tomar las medidas correspondientes y necesarias para impedir que la persona denunciada no sufra represalias o consecuencias negativas.
- El comité emitirá un informe en conclusiones a la autoridad inmediata superior, en un plazo de 10 días hábiles a la conclusión de la investigación. Tanto la víctima como la persona denunciada recibirán una copia de este informe.
- El comité recomendará a las instancias pertinentes que emprenda las acciones necesarias para:
  - Elevar un informe de cada caso conocido y cada caso resuelto a la Dirección General Derechos Humanos del Ministerio de Defensa, y al Departamento I personal para fines de seguimiento y registro
  - Implementar acciones preventivas para evitar la recurrencia de las situaciones similares
  - Promover un ambiente de respeto y armonía laboral.
  - Solicitar la actuación o intervención de otras instancias de investigación si corresponde.

### C. CONDICIONES DE ACTIVACIÓN DE EL COMITÉ

El comité en todas las instancias **se activará cuando se presente un incidente de género**, que no fuera resuelto satisfactoriamente para el/la denunciante, a solicitud de la parte afectada o de cualquiera de las instancias.

#### **D. FUNCIONES PRINCIPALES DE LOS ASESORES QUE FORMAN EL COMITÉ (EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO)**

- Recibir y atender la denuncia de la persona afectada en la Unidad De Genero o la instancia homóloga de la repartición, conforme al protocolo de atención a la “Persona Afectada” (Instrumento 1)
- Acompañar a la persona afectada durante todo el proceso.
- Explicar a la persona afectada a cerca de los recursos disponibles con los que cuenta la institución para la atención de su caso.
- Asegurar que la persona afectada pueda tomar una decisión con fundamento y la información suficiente acerca de lo que hará durante el proceso.
- Escuchar atentamente y de forma imparcial a las partes.
- Explicar la política interna existente en la institución para los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Explicar el procedimiento a seguir que existe para atender las denuncias.
- Analizar posibles acciones que la persona afectada pueda llevar a cabo para resolver la situación.
- Informar a la persona afectada sobre sus derechos bajo la legislación vigente, incluyendo su derecho de presentar la denuncia a un organismo externo competente.
- Guiar y asesorar a la persona afectada para redactar el resumen escrito del caso si la persona solo lo requiere.
- No proporcionar consejo legal si no se tienen las facultades, preparación ni atributos de un(a) abogado(a).
- Brindar apoyo a la persona afectada hasta que el caso quede cerrado.
- Informar al(a) jefe(a) inmediato(a) superior de la persona afectada el proceso en curso, para su conocimiento y para que aseguren buenas relaciones laborales durante y después del proceso del caso.
- Explicar a la persona afectada que el apoyo proporcionado no es asistencia legal, y que ésta es libre de consultar a un abogado u organismo especializado de su preferencia en cualquier momento del proceso
- Entrevistar a las partes involucradas y llevar a cabo las investigaciones complementarias necesarias para tener información con fundamento durante el proceso.

*Nota.* - Quienes entrevisten a los afectados, deben tener los conocimientos en atención integral de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y solución de conflictos, donde pueda controlar emociones y percepciones personales. (Psicología, Trabajo Social y Derecho).

#### **VI. LINEAMIENTOS DE INVESTIGACIÓN Y REQUISITOS PROBATORIOS**

Una investigación sobre una denuncia de acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual tiene características particulares, ya que normalmente no hay pruebas directas, evidencias físicas ni testigos de los hechos; además deben preservarse la intimidad y los derechos tanto del denunciante como del denunciado, y evitar la re-victimización de quien denuncia.

Habitualmente no existen pruebas o evidencias físicas ni testigos de los hechos denunciados, por esta razón, la investigación de acoso laboral y sexual deberá ser conducida por autoridad militar competente y asesoría jurídica especializada en el tema

Se tomarán en cuenta las posibles **pruebas indiciarias** o medios probatorios, tales como:

- Testigos o pruebas del trato distinto que el supuesto acosador dio a la víctima antes y después de su rechazo.
- Sanciones infundadas; cambios de horario; cambio de condiciones de trabajo.
- Foja de servicios de la víctima y del denunciado.
- Denuncias de acosos anteriores contra el denunciado.
- Prueba pericial psicológica para el denunciado y la supuesta víctima, por parte de profesionales de la sanidad militar y privados reconocidos.
- Testimonios de terceros en el ambiente laboral.

## A. PLAZOS

Las autoridades militares y/o las instancias que reciban la denuncia, deberán proceder con los medios administrativos a su alcance en el marco de su competencia al tratamiento ágil y eficiente del caso hasta su resolución.

La persona o la instancia que reciba la denuncia, **en el plazo no mayor a de cinco días hábiles** pedirán informe de la contraparte mediante autoridad superior, o por sí mismo si es autoridad superior.

La citación a la contraparte en **el plazo señalado (5 días)** es otra forma de obtener información de forma expedita y rápida.

La persona denunciada, por el conducto regular en un **plazo no mayor a 5 días hábiles a partir de la recepción del requerimiento**, emitirá su informe con descargos adjuntos si considera necesarios o se presentará en la oficina que lo requiera.

La autoridad superior o la instancia que conoce el caso, a través de los responsables si consideran necesario, requerirán informes complementarios de las partes y/o testigos, así como del equipo multidisciplinario de asesores en otros **5 días hábiles adicionales**.

La autoridad superior o la instancia que conoce el caso, luego del análisis exhaustivo emitirá un informe en conclusiones en un plazo máximo de 5 días.

Si el caso amerita, por su gravedad o existiere un riesgo inminente de la o del denunciante y/o terceros involucrados, la autoridad superior o la instancia que conoce el caso en **un lapso de 48 horas tomará los recaudos y precauciones pertinentes**; como las gestiones para el alejamiento de la presunta víctima de la cadena de mando a la que pertenece el o los denunciados, además de asumir otras acciones que se consideren necesarias para precautelar la integridad de la/el denunciante. Se deberá convocar e instaurar el Comité de investigación.

## **VII. ENFOQUE DE ATENCIÓN, SEGÚN ESPECIALIDAD**

A fin de evitar la re victimización en la atención, se tendrán en cuenta entre otras las siguientes premisas:

- Contar con apoyo psicológico
- Proveer Asesoría legal
- Prevenir consecuencias personales y laborales
- Permitir que si la persona lo desea esté acompañada por otra persona de su confianza
- Destinar un espacio adecuado que proteja la privacidad

### **A. EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO**

El Acoso y hostigamiento laboral precisa un modelo de atención integral que considere la multiplicidad de dimensiones que puede tener, por ello es importante el trabajo interdisciplinario que consiste en ocuparse de la problemática desde las diversas disciplinas que la abordan; la psicología, el derecho y asesoría administrativa institucional. Así mismo esto implica que todo el equipo debe estar capacitado para afrontar la contención y asistencia de los efectos producidos por el acoso sexual.

Para ello cada equipo debe contar mínimamente con las siguientes áreas de asesoría:

1. Psicología
2. Derecho
3. Trabajo Social
4. Medicina

Este equipo debe contar con personal administrativo capacitado en la temática.

Todo otro/a profesional que el personal a cargo de los casos considere necesario

### **B. PAUTAS DE TRABAJO**

En razón de las premisas detalladas precedentemente las líneas de trabajo, entre otras son:

1. Confeccionar un legajo individual al que incorporarán informes, diagnósticos y documentación relacionada con el caso
2. Informar solo a la Superioridad al Mando de los hechos que motivaron la actuación del equipo, preservando la confidencialidad de la situación
3. Será responsabilidad del equipo asegurar la confidencialidad de las actuaciones en lugar reservado y de su exclusivo acceso
4. Establecer un registro estadístico de los casos asistidos
5. Entrevistar a la víctima entre los profesionales de las diferentes disciplinas antes de hacer una devolución a la víctima elaboración con el resto del equipo, en privado, el diagnóstico y las medidas a adoptar
6. Informar a la Superioridad sobre cualquier egreso de documentación (por requerimiento judicial interviniente en los casos en que se haya efectuado la denuncia)

7. Asegurar los medios necesarios para la localización de los miembros del equipo (propio o externo) para atender las situaciones que se presenten
8. Elevar bimestralmente un informe sobre el estado de cada caso a la superioridad al mando así como el avance procesal de los casos en juzgados
9. Supervisar el equipo de manera quincenal a través de un personal externo durante los primeros seis meses de su constitución y luego evaluar la necesidad de su modificación

### **1. ÁREA PSICOLÓGICA**

1. De acuerdo al estado emocional de la víctima, el/la profesional psicóloga deberá realizar la contención en crisis de la víctima. (Anexo N° 3 Guía de entrevista a la persona afectada)
2. Realizar la entrevista inicial, semi dirigida y dirigida que corresponda al caso.
3. En los casos con atención multidisciplinaria deberá acordar con el equipo los puntos relevantes del diagnóstico psicológico, de acuerdo a la denuncia recibida.
4. Valoración del riesgo.
5. La investigación y la entrega del informe del diagnóstico debe ser desarrollado con la celeridad necesaria.
6. Si como conclusión del diagnóstico emocional la víctima se determina que la misma debe recibir apoyo terapéutico, el/la profesional psicóloga deberá encarar el apoyo terapéutico correspondiente o coordinar con otras instituciones y/o servicios.
7. Entrevistar a los posibles testigos (Anexo 5)
8. Entrevistar al Denunciado/a (Anexo 4)

### **2. ÁREA JURÍDICA**

1. De acuerdo al caso denunciado debe disponer las medidas de necesarias para preservar los elementos de prueba que sean relevantes en el caso (revisión médica, medica-forense, denuncias ante el Ministerio Público y/o policía).
2. Dispone las medidas de protección social.
3. Solicita se practiquen los informes bio-psico-sociales, para conocer los alcances y complejidad de la denuncia si el caso requiere.
4. En base a los informes técnicos, en coordinación con los demás profesionales se define la acción a seguir.
5. De acuerdo al caso, puede iniciar una acción extrajudicial.
6. El/la abogada está obligado, bajo responsabilidad funcionaria a presentar denuncia en los casos que constituya delito, no pudiendo efectuar transacciones bajo ninguna circunstancia.

### **3. ÁREA TRABAJO SOCIAL**

1. Realizar el apoyo y orientación social.
2. Realizar la investigación social y supervisión a solicitud de la institución o del Ministerio Público.
3. Realizar visitas domiciliarias y seguimiento a las víctimas.

4. Realizar un estudio de las características socio-familiar y económico de la población atendida.
5. Elaborar informes y asistencia social a requerimiento del Ministerio Público o las instancias institucionales que así lo requieran
6. Realizar seguimiento social al cumplimiento de medidas de protección.
7. Realizar la valoración de niveles de riesgo y recomendar la aplicación de medidas de protección.
8. Otras funciones que les confiere la Ley.

#### **4. AREA MÉDICA**

1. Realizar la entrevista médica correspondiente en casos donde se encuentren signos de afectación a la salud.
2. Otorgar el Certificado Médico correspondiente, en caso de que la persona atendida lo solicite.



**ANEXOS**  
**PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL,**  
**HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL SECTOR DEFENSA**

## MARCO TEORICO REFERENCIAL

### I. MUJER Y DEFENSA

Uno de los temas que marcó la agenda modernizadora de las carteras del sector Defensa en el ámbito sudamericano desde fines del siglo XX y comienzos del XXI, es el diseño e implementación de políticas relacionadas con la regularización de la participación de la mujer en las instituciones castrenses.

En este contexto, el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres requiere que el Estado implemente acciones específicas y concretas para eliminar la discriminación, estando obligado a promover las políticas y acciones necesarias para suprimir todas las formas de discriminación basadas en el sexo.

En este sentido, aunque no cabe duda de la estrecha relación que existiría entre el principio de igualdad y el de no discriminación, resulta relevante destacar la importancia que reviste el principio de equidad en este debate. Esto, dado que coincidiendo con lo planteado por Evangelina García, la equidad sería parte sustantiva para el logro de la igualdad de género, en el sentido de que tendría como propósito el contribuir al logro de la misma por encima de las diferencias que pudiesen existir. Es así como “la equidad se hace posible cuando el trato que se les da a las personas está basado en la consideración justa de las necesidades e intereses impuestos por la diferencia, de manera que ese trato justo permita lograr que la igualdad de derecho (...) se haga real, se exprese en los hechos, aun cuando las personas presenten diferencias”<sup>1</sup>.

Al revisar la experiencia internacional en lo relativo a la participación de la mujer en labores militares, se constata que debido esencialmente a la identificación de “lo militar” con la fuerza bruta o lo masculino, el papel de la mujer en los conflictos armados fue concebido históricamente más bien como el de víctima que como combatiente. En este sentido, su papel –hace solo algunas décadas– fue más bien secundario y de apoyo a la labor militar que era efectuada casi exclusivamente por hombres. No obstante, existen algunos antecedentes históricos acerca de la participación de las mujeres en las guerras independentistas, que muestran a las mismas como actrices principales y no secundarias.

Se constata de la revisión de la experiencia internacional y nacional que, en una primera etapa, la participación de la mujer estuvo asociada a la colaboración y apoyo logístico que ella prestaba en situaciones de conflicto armado, para luego, a partir de dichas experiencias, integrarse de manera más activa, estratégica y coordinada en las acciones de defensa del país, a través de su incorporación en la oficialidad, hecho que marcó la década del 80 en el Ejército Boliviano y la década del 2000 en la Fuerza Aérea y Armada

---

<sup>1</sup> GARCÍA, Evangelina. Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?: Marco Conceptual. Proyecto Regional del PNUD “América Latina Genera Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y El Caribe”. Edición Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). San Salvador, 2008

La incorporación de personal femenino a las filas militares implica dar particular relevancia a la consolidación de una perspectiva de género como medida de eliminación de normativas discriminatorias al interior de las FF.AA. Esto se traduce, entre otras cosas, en la compatibilización de las responsabilidades de la actividad profesional y las obligaciones del personal femenino, en condiciones de igualdad en el ingreso y progreso de la carrera y en la adecuación de reglamentos internos a la presencia femenina.

## II. ACOSO LABORAL

Consiste en hostigar a la trabajadora o al trabajador, conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo, como el efecto o la enfermedad que produce en la persona afectada. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro e inclusive fuera del trabajo por parte de sus propios compañeros o grupos sociales externos.

Las formas de hostigamiento de modo verbal o físico por parte de un superior con poder hacia otro trabajador con menos poder -descendente-, si bien este desequilibrio de poder entre los trabajadores es la característica más relevante, con independencia de la edad o del tipo de conductas específicas, el hostigamiento laboral se da también en dimensión horizontal entre iguales en jerarquía y en forma vertical ascendente de subalterna/o a superior ("acoso horizontal", entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado bossing, del inglés boss, jefe). Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años y a la misma en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. Una situación de acoso muy prolongada en el tiempo, además de enfermedades o problemas psicológicos, puede desembocar, en situaciones extremas, en el suicidio de la víctima.

Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación (o normalmente la conjugación de todas ellas) es el abandono del trabajo por parte de la víctima —o víctimas—, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales (necesidad de extorsión, ambición de poder, de riquezas, posición social, mantenimiento del statu quo, etc.)

El término mobbing (del verbo inglés to mob, con el significado antes aludido) proviene de la etología, ciencia que estudia el comportamiento de los animales, sobre todo del campo de la ornitología, donde la conducta defensiva de un grupo de pequeños pájaros consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo más grande, con frecuencia un ave rapaz. Estos comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado por varios otros.

El científico sueco Heinz Leymann investigó el fenómeno en la década de 1980, y fue quien utilizó por primera vez el término mobbing para referirse al problema. Otros autores destacados en el estudio del acoso moral y del mobbing son la francesa Marie-France Hirigoyen y el español Iñaki Piñuel y Zabala.

La incidencia poblacional del acoso laboral se calcula que se encuentra entre el 10 y el 15 % del total de los trabajadores en activo.

## **A. TIPOS DE ACOSO LABORAL**

### **1. DIRECTO**

Con agresiones de tipo intimidatorio, que a su vez pueden incluir un daño físico o verbal.

### **2. INDIRECTO**

Como el aislamiento y la exclusión social. Ambos se consideran como las dos caras de la misma moneda, ya que la presencia de uno está condicionada por la presencia del otro.

## **B. COMPONENTES DEL ACOSO LABORAL**

- Humillaciones,
- No ofrecer tareas a realizar,
- Aislamiento social,
- Amenazas verbales,
- Maltratado físico,
- Difundir rumores o hacer chistes de la vida privada.
- Las acciones intimidatorias suelen mantener un orden ascendente de daño, Esta escalada va acrecentando la sensación de indefensión de la víctima.

## **C. CATEGORÍAS DEL ACOSO SEGÚN LOS INDIVIDUOS INTERVINIENTES**

### **1. DE SUPERIOR A SUBALTERNO**

### **2. ENTRE PARES**

### **3. DE SUBALTERNO A SUPERIOR**

## **D. CATEGORIAS DEL ACOSO SEGÚN SUS OBJETIVOS**

### **1. ATENTADOS CONTRA LA DIGNIDAD DE LA PERSONA**

- Se utilizan observaciones despectivas para calificarla, desacreditándola ante el resto de los compañeros, sea estos superiores o subordinados.
- Se hacen circular rumores y críticas relativos a ella.
- Se critica su vida privada.

### **2. AISLAR A LA VÍCTIMA**

- El acosador impone con su autoridad lo que puede decirse o lo que no.
- A la víctima se le niega el derecho a expresarse o a hacerse oír.

- No se dirige la palabra a la víctima, ignorando su presencia y dirigiéndose únicamente a los demás.
- Se sugiere a los colegas que no le hablen. Se le cortan fuentes de información.

### **3. ATENTADOS CONTRA LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

- Retirarle la autonomía a la víctima.
- Asignarle tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad.
- No permitirle hacer nada.
- Criticar sus más mínimos errores o defectos, despreciando su trabajo y sus capacidades profesionales.
- No transmitirle informaciones útiles para la realización de una tarea.
- Negarle el acceso a los instrumentos de trabajo: teléfono, fax, ordenador.
- Retirarle el trabajo que solía realizar habitualmente.

### **4. IMPEDIR SU PROMOCIÓN E INTENTAR SU DESPIDO LABORAL**

Se deben a una intencionalidad: liberarse de la víctima, para ello el acosador no duda en utilizar los recursos necesarios que faciliten a la empresa o institución el despido legal de la víctima.

### **5. ATAQUES A LA SALUD**

- No se respetan las bajas médicas.
- No se consideran las necesidades especiales por razones de salud.
- Imponer tareas en lugares insalubres sabiendo de antemano las condiciones.

## **E. PERFIL DE LA VÍCTIMA**

- Personas con un elevado sentido de la ética y de la justicia.
- No están dispuestas a tolerar o transigir propuestas, conductas o situaciones de desigualdad, carentes de ética o injustas.
- Suelen ser personas bien preparadas.
- Autosuficientes, con facilidad para relacionarse, empáticas y eficientes.
- Pueden ser personas inocentes, y con cierta ingenuidad, y afectivas en el trato con los demás.

## **F. PERFIL DEL ACOSADOR/A**

Puede estar situado en cualquier nivel jerárquico de una empresa.

Puede acosar y acosa de manera continuada, unas veces de forma velada y silenciosa, enmascarada de falsas ayudas y halagos, y otras veces de forma despiadada y sin compasión.

Los rasgos comunes que puede presentar el acosador son:

- Falta de preparación.

- Inseguridad.
- Envidia, mediocridad.
- Necesidad de controlarlo todo.
- Falta de transparencia.
- Mentira y manipulación.
- Rasgos psicopatológicos como el narcisismo, la paranoia y la psicopatía (En pocos casos)

#### **G. CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL**

El acoso laboral afecta negativamente tanto a la persona trabajadora como al clima social institucional, repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación y las condiciones de aislamiento y vulnerabilidad.

Sobre la persona afectada tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.

Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.

Generalmente las consecuencias afectan también a los demás funcionarios que pudieran ser testigos o conozcan la situación ya que les da la señal de alerta sobre condiciones similares que pudieran darse con su persona generando sentimientos de minusvalía, inseguridad y vulnerabilidad.

El acoso laboral puede polarizar el ambiente laboral y fragmentar el grupo.

### **III. ACOSO SEXUAL LABORAL**

La Ley 348 define el acoso sexual de la siguiente manera:

#### **“Artículo 312 quater. (ACOSO SEXUAL).**

I. La persona que valiéndose de una posición jerárquica o poder de cualquier índole hostigue, persiga, exija, apremie, amenace con producirle un daño o perjuicio cualquiera, condicione la obtención de un beneficio u obligue por cualquier medio a otra persona a mantener una relación o realizar actos o tener comportamientos de contenido sexual que de otra forma no serían consentidos, para su beneficio o de una tercera persona, será sancionada con privación de libertad de cuatro (4) a ocho (8) años.

II. Si la exigencia, solicitud o imposición fuera ejercida por un servidor público en el ámbito de la relación jerárquica que ostenta, será destituido de su cargo y la pena será agravada en un tercio.”

El acoso sexual laboral se puede clasificar de la siguiente manera, tomando en cuenta el grado de agresión a la que es sometida la persona que lo padece:

NIVELES Y TIPO DE ACOSO	FORMA DEL ACOSO	ACCIONES ESPECÍFICAS DE ACOSO
Nivel 1.- Acoso leve	Verbal	Bromas de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales.
Nivel 2.- Acoso medio o Grave	No Verbal y sin contacto físico	Acercamientos excesivos, miradas Insinuantes, , acorralamientos , gestos lascivos, muecas, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas, cartas, correos electrónicos, mensajes por redes sociales u otros, presionando para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
Nivel 3.- Acoso Muy Grave	Verbal y con contacto físico	Abrazos y besos no deseados, tocamientos, y otros, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.

#### A. COMPONENTES DEL ACOSO SEXUAL

**Acciones Sexuales No Recíprocas:** Son aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.

**Coerción Sexual:** Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.

**Sentimientos de Desagrado:** Son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son

consecuencia de las acciones sexuales no reciprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

## B. CATEGORÍAS DEL ACOSO SEGÚN EL TIPO DE CONDUCTA

**Chantaje Explícito:** Es una proposición directa y expresa de solicitud sexual, bien sin prescindir de la voluntad del trabajador agredido o bien requerimiento sexual, también expreso, acompañado de coacción física prescindiendo de la voluntad del trabajador agredido

**Chantaje Implícito:** indirecto o tácito: Se produce cuando el trabajador nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación

## C. CATEGORÍAS DEL ACOSO SEGÚN LOS INDIVIDUOS INTERVINIENTES

1. De Superior a Subalterno
2. Entre Pares
3. De Subalterno a Superior

## D. SECUENCIA DEL ACOSO.

El acoso sexual que se califica como grave suele presentar la siguiente secuencia:

- El acosador elige una víctima.
- Se granjea su confianza, pasando a ser una especie de amigo, padre, protector o similares.
- Empieza a comportarse como algo más que un compañero de trabajo o jefe.
- El acosador empieza a hacer explícitas sus demandas, primero como evolución natural, de la relación, para pasar luego al chantaje, recordando a la víctima el apoyo y los favores recibidos y el agradecimiento que espera en compensación.
- El acosador amenaza a su víctima con la pérdida de las prerrogativas que el personal en cuestión haya podido disfrutar, “gracias a ella o él”, e incluso de la pérdida de su fuente laboral y/o su destino.
- La víctima sufre de humillación delante de sus compañeros (as).
- El acosador pasa al asalto con fuerza física.

## E. CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL

El acoso sexual afecta negativamente tanto a la persona trabajadora como al proceso, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.



Sobre la persona afectada tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.

Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas desarrollan el trastorno del estrés postraumático, ansiedad y rechazo al trabajo; depresión, pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto psicológico crece cuando la víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.

Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el acoso, sin embargo también incide sobre los trabajadores que pudieran ser testigos o conozcan la situación.

La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia, muchas veces provoca en las personas la necesidad de pedir baja laboral, abandono de su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema o puede también derivar en un despido por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso.

En el aspecto social, un marco más amplio de las consecuencias, podrían ser que el acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las instituciones o fuentes de trabajo, lo cual entorpece la productividad y el desarrollo

#### **IV. AGRAVANTES EN LOS CASOS DE ACOSO EN EL SERVICIO PÚBLICO**

Si la exigencia, solicitud o imposición fuera ejercida por un servidor público en el ámbito de la relación jerárquica que ostenta, será destituido de su cargo y la pena será agravada en un tercio.  
**Artículo 310 Ley 348.**

#### **V. CULTURA DE DENUNCIA**

La cultura de la denuncia, entre las mujeres que son acosadas sexualmente, se consolida de manera paulatina con los primeros pasos para la solución del problema encaminados a la erradicación de los casos de acoso sexual en los centros de trabajo, los cuales se convierten en lugares indeseables y hostiles para las personas que lo sufren.

Es fundamental la denuncia por parte de las personas acosadas –hombres o mujeres– solo así se podrá contar con estadísticas confiables de la magnitud del problema real al que la sociedad se enfrenta y específicamente los(as) trabajadores(as).

Se trata de ofrecer y contar con espacios en los centros de trabajo donde las personas afectadas por este tipo de violencia puedan acudir y denunciar el acoso sexual, El Sector Defensa no puede quedar indiferente ante una realidad que viven un considerable número de personas, mayormente mujeres, una realidad que las confina a la desesperación, al abandono de trabajos y muchas veces a la sumisión.

Se hace necesario asumir en lo institucional el compromiso de la atención de estos casos hasta el establecimiento de responsabilidades en el marco de la ética institucional y la responsabilidad social institucional.

Es por esto que se debe crear las condiciones necesarias para que la voz de las personas afectadas por acoso sexual sean escuchadas, crear los marcos y espacios específicos y aplicables para su respaldo y apoyo.

Se debe considerar que este aspecto va directamente relacionado con un aspecto cultural que se debe fomentar, promoviendo la aceptación y denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.

El Ministerio de Defensa, a través de este instrumento impulsa la cultura de la denuncia, ofreciendo espacios en el ámbito militar que apoyen las denuncias y a sus denunciantes, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres; y a la vez haciendo cumplir las normas de protección en el trabajo, de las(os) servidores(as) públicos(as) y las que combaten la violencia.

## VI. CULTURA DE PREVENCIÓN

La prevención es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Se debe alentar al personal a tomar los pasos necesarios para impedir que ello ocurra. Un programa de prevención eficaz, deberá incluir una política explícita contra el hostigamiento sexual en el que se comunique de forma clara y precisa a los empleados la existencia de normas que sancionan este comportamiento.

**Código de ética y de conducta:** Este código es una herramienta institucional en la que están plasmadas las normas y actividades que en práctica, garantizan que el personal se desarrolle laboralmente libre de casos de hostigamiento y acoso sexual en la institución, prohibiendo comportamientos que incluyan manifestaciones y conductas que lo provoquen.

El derecho a la denuncia debe ser ejercido de buena fe en base a la verdad no deberá existir intencionalidad de perjudicar a la o las personas denunciadas o terceros.

Este código debe darse a conocer a todo el personal. De igual manera es importante y clave que se desarrollen los indicadores pertinentes para monitorear el cumplimiento del código de ética, conocer acerca de los desvíos, tendencias, causas de incumplimientos y áreas involucradas.

**Educación y sensibilización:** Las campañas de sensibilización traerán como beneficio no solo que el personal civil y militar del sector Defensa conozca al detalle del tema, el cambio de cultura, en la institución facilitará un cambio de hábito con el tiempo, con la finalidad de que también el personal pueda vivirlo fuera de la institución.

Programas de educación y capacitación en derechos humanos y específicamente del tema en cuestión permitirá visualizar la problemática mediante seminarios, talleres, publicaciones o envío de boletines a todo el personal con reflexiones coadyuvará en la sensibilización

A todo el personal es necesario darle a conocer lo siguiente:

- a) En qué consiste el hostigamiento y el acoso sexual y bajo qué circunstancias se puede presentar. Esto con la finalidad que no haya confusión o duda de haber malinterpretado los sucesos.
- b) La normativa actual existente en el Estado y políticas internas en la institución para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual. (Reglamento de Faltas Disciplinarias y sus Castigos, y Código de Ética Ministerio de Defensa)
- c) El código de ética y conducta interno de la institución.
- d) Que existe un procedimiento y mecanismo tanto para denuncia, como para atender los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.
- e) Los recursos institucionales y rutas de atención.
- f) La protección con la que goza la persona afectada mientras se estudia a detalle el caso.
- g) La protección con la que goza la persona afectada durante el proceso de investigación y una vez concluido el mismo.
- h) Las consecuencias de formular falsas denuncias
- i) Que cuentan con el apoyo y asesoramiento jurídico adecuado por personal interno con experiencia y conocimientos sobre el tema
- j) Los encargados de los casos, que muestren negligencia, falta de profesionalismo, parcialidad y favoritismo con el acosador, en contra de la persona afectada, deben conocer las consecuencias administrativas y sanciones establecidas en la norma.

**Política de control y vigilancia constante y permanente:** El personal de mayor jerarquía es quien verifica si en su entorno se produce este comportamiento, pudiendo observar detenidamente si existe, entre otras actitudes, las siguientes:

- La existencia de bromas, observaciones con intensa carga de intencionalidad sexual y la crisis probable a la llegada de un nuevo miembro al sector, cuando tal costumbre no resulta de su agrado o le resulta francamente turbadora.
- Las críticas acentuadas al trabajo o comportamiento de determinadas(os) empleadas(os), cuando objetivamente no se corresponde con lo verificado desde el nivel de supervisión, por las calificaciones o el rendimiento de la persona observada.
- La negativa a trabajar con determinadas personas.
- Exclusión de las invitaciones a festejos o agasajos de determinadas personas o excusas reiteradas para no concurrir a esos mismos eventos
- Cuando el diagnóstico médico de las justificaciones a las inasistencias, tienen relación con la presencia de estrés en el (la) empleada.
- Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales.
- Se detecta un conflicto serio pero el personal trabajador responde con el silencio.

## VII. PRINCIPIOS DE INTERVENCION

**Principio Pro Hominis:** El principio pro homine es un criterio hermenéutico que informa todo el derecho de los derechos humanos, en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia, o

a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos e, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o su suspensión extraordinaria. Este principio coincide con el rasgo fundamental del derecho de los derechos humanos, esto es, estar siempre a favor del hombre.

Esta pauta se encuentra consagrada positivamente. Así, en general, los instrumentos internacionales de derechos humanos establecen que ninguna de sus disposiciones autoriza a limitar los derechos protegidos en mayor medida de la prevista, a limitar el goce y ejercicio de cualquier otro derecho o libertad que pueda estar reconocido en otra norma internacional o interna en vigor, ni a excluir o limitar el efecto que puedan producir las normas consuetudinarias en materia de derechos humanos<sup>1</sup>. La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado

**Dignidad y Defensa de la Persona:** La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad. Los actos de hostigamiento dañan la dignidad de la persona. (Art. 22 CPE)

Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

**Ambiente Saludable y Armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Es obligación del Estado, proteger la salud y el desarrollo de la libre personalidad. (Art 14. Código de ética del Ministerio de Defensa)

**Igualdad de oportunidades sin discriminación:** Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación. (Art 45. CPE, Ley 045)

**Confidencialidad:** Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación, hasta su conclusión, y aún después de finalizado que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.

**Debido proceso:** Tanto el (la) agresor(a) como la persona afectada deben de gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, a solicitar medidas de protección y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho. (Art. 115-116 CPE).

**Integralidad:** Especialmente en la atención de los casos de hostigamiento sexual, debiendo analizarse desde un plano, social, psicológico y de género.

**Protección de la persona afectada durante la investigación:** Según la naturaleza de la queja, se podrá determinar en que el (la) funcionario(a) facultado(a) le dé la opción de:

- Trasladar de lugar de trabajo, en forma temporaria, a la parte acusada (especialmente si algún acto de venganza pareciera probable).
- Cambiar de puesto a la supuesta víctima a fin de cesar cualquier forma de hostigamiento, si amerita el caso
- Ausentarse con goce de sueldo mientras la queja/denuncia se encuentre investigando (sólo en casos muy graves).
- Recibir terapia.
- Retirar de la misma cadena de mando a la persona afectada..

## VIII. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Las medidas de protección, para acoso sexual, que podrá dictar la autoridad competente, contempladas en el Artículo 35 Capítulo III de la ley 348 son las siguientes:

1. Prohibir al agresor comunicarse, intimidar o molestar por cualquier medio o a través de terceras personas, a la mujer que se encuentra en situación de violencia, así como a cualquier integrante de su familia.
2. Prohibir acciones de intimidación, amenazas o coacción a los testigos de los hechos de violencia.
3. Disponer la tolerancia o reducción del horario de trabajo de la mujer que se encuentra en situación de violencia, sin que se vean afectados sus derechos laborales y salariales.
4. Disponer la remoción del agresor de acoso sexual en el medio laboral.
5. Disponer medidas para evitar la discriminación en la selección, calificación, permanencia y ascenso en su fuente laboral.
6. Restringir, en caso de acoso sexual, todo contacto del agresor con la mujer, sin que se vean afectados los derechos laborales de la mujer.
7. Disponer cualquier medida cautelar de protección a las mujeres que se encuentran en situación de violencia señalada en el Código de Procedimiento Penal y el Código de Procedimiento Civil.
8. Todas las que garanticen la integridad de las mujeres que se encuentran en situación de violencia.

## IX. MEDIDAS DE REPARACIÓN A LA VÍCTIMA

Las medidas de reparación propuestas para las víctimas incluyen entre otras que prevea la Ley las siguientes.

1. Disculpas públicas
2. Garantías de no repetición
3. Garantías económicas

#### 4. Actos simbólicos de reparación

## PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

La acción institucional requiere reducir la re-victimización de las víctimas en general ya que si el abordaje de la denuncia está cargado de trámites burocráticos, falta de sensibilidad, es insuficientemente humana y no efectiva se produce una victimización secundaria.

Se debe evitar el sufrimiento añadido que infieren las instituciones y los profesionales encargados de asistir a la víctima, investigar el incidente o instruir las diligencias para el tratamiento del caso, por ejemplo como ocurre en la justicia ordinaria: policías, jueces, peritos, forenses, abogados, fiscales y funcionarios, entre otros.

La persona maltratada revive el papel de víctima durante el protocolo de actuación e investigación, y con el agravante de que este nuevo daño psíquico se genera por la intervención de instancias y profesionales de las que la víctima espera ayuda y apoyo. Por ello, la persona afectada no es sólo víctima de acoso laboral y o sexual, sino también de la negligencia del sistema.

El daño psíquico que sufren las víctimas de violencia de género, así como la vulnerabilidad de estas personas, conlleva que sea más fácil que puedan padecer nuevos perjuicios, especialmente si reviven el episodio de violencia varias veces en una relación de evaluación/investigación; institucional, médica, policial, jurídica y psicológica. El protocolo de actuación en los casos de violencia de género victimiza de nuevo a la persona afectada **al obligarla a contar la historia de su trauma** por enésima vez, con el consiguiente riesgo de recaída en el daño moral padecido.

### I. CONSIDERACIONES INICIALES PARA LLEVAR A CABO LA ENTREVISTA.

Preparación de la entrevista. Se recomienda que la/el entrevistadora/o se plantee las siguientes preguntas para planear la entrevista.

- ¿Cuál es el propósito de la entrevista?
- ¿Dónde debe efectuarse la entrevista?
- ¿Quién debe estar presente durante la entrevista?
- ¿Cómo se puede mantener la confidencialidad de la información?

Definir el lugar adecuado para la entrevista. La/el entrevistado será citado a un ambiente privado diseñado para este fin. Debe ser un lugar donde no se presenten o en lo mínimo interrupciones, no es recomendable que sea en su lugar de trabajo.

La o las personas que deban estar presentes en la entrevista. Aparte de la persona que investiga y de la persona afectada o acusado, podrá estar presente un familiar o algún representante.

Asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.

La persona que investiga podrá grabar la entrevista siempre y cuando tenga el consentimiento de la persona entrevistada. Las entrevistas deben ser personales, no por teléfono.

Al momento de la entrevista se deberá considerar previamente una reunión del equipo de trabajo (Asesoría legal, psicológica y social) a fin de consensuar las preguntas de las diferentes áreas, de tal manera que la víctima no precise re exponer su caso, repetidas veces lo que se constituye en re victimización.

## **II. INSTRUMENTO 1 “GUÍA DE ENTREVISTA A LA PERSONA AFECTADA”**

La primera entrevista se llevará a cabo por personal de la Unidad de Género en presencia y/o asesoría del área de psicología de un profesional con experiencia en tratamiento de casos.

La entrevista como documento formará parte de los folios del comité de Investigación.

En las unidades donde no se cuente con dicho personal, se hará cargo de dicho procedimiento la Sección de DDHH de las Unidades o la instancia homóloga de investigación.

### **A. PREGUNTAS CLAVE DE LA ENTREVISTA CON LA PERSONA AFECTADA**

Las siguientes preguntas ayudarán a obtener la información necesaria de la persona afectada: (Anexo N° 3 Guía de entrevista a la Persona Afectada)

Datos personales de las partes. (Nombres y apellido, edad, estado civil, cargo o función, lugar de trabajo o dependencia, nivel de estudios alcanzados, domicilio particular, etc)

- ¿Quién es la persona acusada?
- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Momento de inicio de la situación de conflicto o violencia de género?
- ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
- ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué lo está demandando hasta ahora?
- ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
- ¿Ha ocurrido anteriormente?
- ¿Ha habido otras personas afectadas?
- ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?
- ¿Cómo le ha afectado a usted?, ¿Cómo se siente en este momento?
- ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
- ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
- ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

### **B. RECOMENDACIONES DURANTE LA ENTREVISTA**

1. Haga lo posible para que la persona entrevistada esté cómodo(a), necesita sentir que la persona que la/o entrevista:
  - Le cree.



- No lo (la) culpa por el supuesto hostigamiento.
  - Realmente lo (la) escucha.
  - No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
  - Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.
2. Quien investiga no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrá asegurarle a la persona afectada que la está escuchando y está tomando notas. También podrá hacerle saber que repudia las acciones que le describe.
  3. Si la persona afectada no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento, debe preguntársele si prefiere escribirlo.
  4. Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones por las que no se haya denunciado hasta ahora.
  5. No dirigir las respuestas, pero sí limitar a lo que nos interesa como información, relevante al caso puntual de violencia de género.
  6. Intervenir y limitar la enunciación de las cuestiones a lo estrictamente necesario. Acotar el discurso no es faltar el respeto al entrevistado/a, sino todo lo contrario pues de este modo se contiene a la persona que se encuentra en un estado de ansiedad. Es necesario comprender que en este momento, la/el entrevistado/a se encuentra en una situación de angustia, por lo cual es imprescindible contenerlo/a. De otro modo se dificultará la continuidad de la entrevista y su finalización, incrementándose de esta forma el nivel de ansiedad haciéndose más difícil la contención.

#### **C. PREPARAR LA DECLARACIÓN FIRMADA POR LA PERSONA AFECTADA**

Tras terminar la entrevista, se deberá preparar la declaración, de forma clara, precisa y detallada de la denuncia.

#### **D. FIRMA DE LA DECLARACIÓN**

Una vez redactada la declaración, la persona afectada deberá revisarla detenidamente, es quien aprobará o realizará las modificaciones necesarias.

Si el (la) asesor(a) que tomo la declaración y la persona afectada coinciden en que ya están representados con exactitud los hechos, se procederá a firmarla.

Se procederá tramitar la declaración original y sacar dos copias de la misma, las cuales se entregarán una para el (la) asesor(a) y otra para la persona afectada y con el original se iniciará el procedimiento de investigación pertinente.

En caso que la persona afectada quiera realizar algún cambio posterior o ampliar la denuncia, estos deberán ser efectuados por escrito anexándose a la declaración original. Se aclara que a nadie más se le permitirá hacer modificaciones.

#### **E. CIERRE DE LA ENTREVISTA**

Agradecimiento a la persona afectada de su tiempo y por haber hablado con él (la) asesor(a) o el miembro de la institución que investiga el caso en la instancia correspondiente.

Recordatorio a la persona afectada que todo se manejará con estricta confidencialidad, cuáles son los pasos a seguir y que se dará el seguimiento apropiado al caso, manteniendo informado(a) a la persona afectada del estatus.

#### **F. PERSONAS QUE PODRÁN CONOCER LA DECLARACIÓN**

Los(as) Señores/as Comandantes, Oficiales Superiores relacionados y otras personas de la superioridad que conformen el comité, siempre y cuando la persona afectada lo autorice.

- Delegado(a) del Departamento de Personal o Recursos Humanos
- Abogados(as) del área jurídica.
- Integrantes del comité.
- La parte acusada

### **III. INSTRUMENTO 2: “GUÍA DE ENTREVISTA A LA PARTE ACUSADA”**

Este instrumento deberá ser relevado por: La Unidad de Género, cuando así lo desee el /la acusado/a o por el comité de Investigación que le dará seguimiento a la denuncia. (Ver Anexo N° 4 Guía de preguntas a la persona denunciada)

#### **A. DERECHOS DE LA PERSONA DENUNCIADA:**

Tener por escrito todos los detalles de la acusación y la identidad de quien lo hace y contar con el asesor jurídico de su confianza si así lo desea.

#### **B. RECOMENDACIONES DURANTE LA ENTREVISTA A LA PERSONA DENUNCIADA**

- Dar a conocer en detalle el propósito de la entrevista
- Dar a conocer el procedimiento de la investigación, la normativa existente en relación al hostigamiento y acoso sexual y el código de ética y conducta de la institución.
- Informarle que se tomarán notas durante la entrevista.
- Mencionarle sus derechos y que toda información del caso proporcionada por la parte acusada se mantendrá bajo estricta confidencialidad.
- Exponer los extremos de la denuncia de la que es sujeto
- Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona afectada.
- Darle la oportunidad a la persona acusada de dar su punto de vista, si está en acuerdo o desacuerdo de lo declarado por la persona afectada. Dejándole admitir o negar las acusaciones.
- Expresarle que el tipo de comportamiento no es aceptable en la institución dándole a conocer el tipo de acciones disciplinarias a las cuales corresponderá según el nivel de gravedad del caso, siempre y cuando la persona acusada admita la culpabilidad de los hechos, será cesado inmediatamente.
- Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar que partes admite y cuales niega, en caso de negación de las acusaciones.

- Solicitarle testigos y pruebas de descargo, si existieran, que puedan demostrar que el incidente pudo o no haber sucedido.
- Aconsejarle que evite enfrentarse y de hablar con la persona afectada, ni cualquier otra persona implicada en la institución sobre las investigaciones o denuncias, comunicando que no se tolerarán tentativas de venganzas, ya que pudieran ser sancionadas con mayor severidad que el acto original declarado en la denuncia.

#### **C. PREGUNTAS CLAVE DE LA ENTREVISTA CON EL ACUSADO**

- ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?
- ¿Cómo se siente?
- ¿Puede explicar lo que sucedió?
- ¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?
- ¿Cómo explica la diferencia (si existe alguna) entre el tratamiento o evaluación de este empleado(a) con respecto a los(as) demás?
- ¿Cómo explica el cambio (si hubo alguno) en el tratamiento o comportamiento de la persona afectada después de levantar la demanda?

#### **D. PREPARAR LA DECLARACIÓN DE LA PARTE ACUSADA**

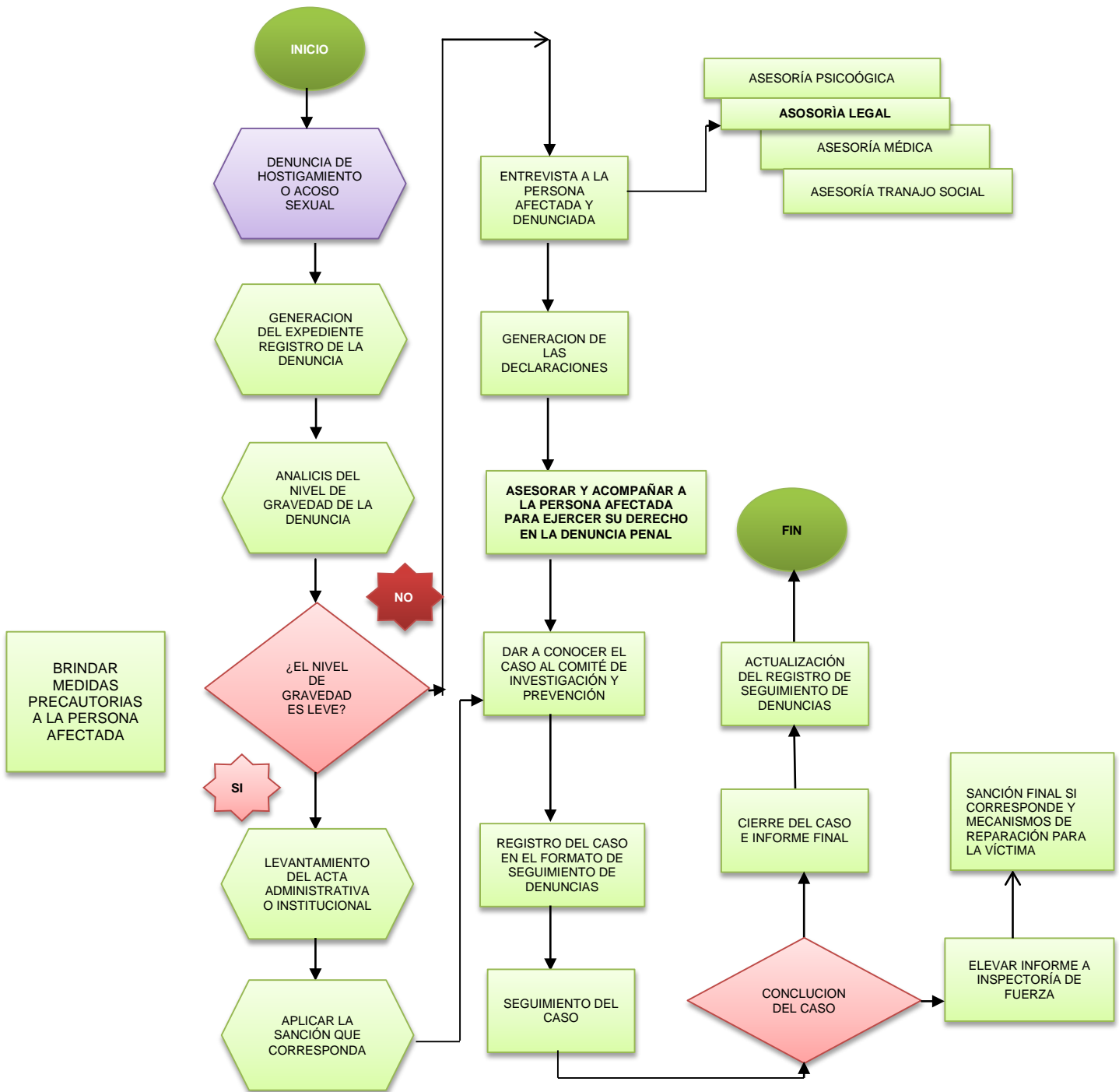
Solicitar a la persona acusada que redacte un escrito claro y detallado de su postura.

Una vez que tanto el (la) asesor(a) o el investigador del comité como la persona acusada acuerden y coincidan en que la declaración dice todo lo que se busca comunicar con precisión, deberá ser firmada por el (la) persona acusada.

Se procederá archivar la declaración original y hacer dos copias, una para el (la) asesor(a) y otra para la persona acusada.

Si la persona acusada se niega a escribir o firmar la declaración, el (la) asesor(a) deberá registrar en base a las notas que tomó durante la entrevista, especificar los motivos por los cuales no se firmó y deberá ser avalada por el (la) asesor(a).

DIAGRAMA DE FLUJO



#### IV. TABLA DE ACTIVIDADES

Actividad	Responsable de la actividad	Descripción de la actividad	Documentos y Formatos relacionados
Denuncia del acto de acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual	Persona afectada Terceros informados allegados a la persona afectada que manifiesten buena fe Testigos	La persona afectada debe acercarse con la persona encargada del módulo de atención de casos de hostigamiento y acoso sexual, para que pueda presentar su denuncia.  Los terceros que deseen efectuar la denuncia podrán hacer curso de cualquiera de los cursos reconocidos para la misma	
Generación de expediente y registro de la denuncia	Responsables de DDHH y DIH de la unidad  Asesor (a) de la unidad de Género o  Asesor(a) El comité	Llenado del formato de denuncia	Formato de denuncia
Analizar la denuncia y su nivel de gravedad	Asesor(a) de la unidad  asesor(a) de El comité	Revisión de la tabla de niveles de gravedad del acoso laboral y sexual y registrarlo en el formato de seguimiento. Llevar a cabo las entrevistas correspondientes tanto con la persona afectada como con el acusado.	Tabla de niveles de gravedad  Formato de seguimiento.
Levantamiento de acta administrativa	Asesor(a) o asesor(a) del comité	Llenado del acta	Propio de la institución
Aplicar sanción administrativa que corresponda	Departamento personal u otras autoridades de la institución.	Dar a conocer la sanción administrativa por falta a las medidas disciplinarias dentro de la institución.	Propio de la institución

Brindar medidas precautorias a la persona afectada	Asesor(a) o asesor(a) de El comité	Esto es el hacer recomendaciones a la persona afectada para evitar confrontaciones directas con la persona denunciada.	
--	------------------------------------	--	--

Actividad	Responsable de la actividad	Descripción de la actividad	Documentos y Formatos relacionados
Entrevista a la persona afectada y a la persona denunciada	Asesor(a) o asesor(a) del comité / Psicólogo/a de la Unidad de Género	Llevar a cabo la entrevista formal con la persona afectada y la persona que fue denunciada. Para registro de los hechos en la declaración. Entrevistar de igual manera a los testigos en caso de ser necesario.	-
Generación de las declaraciones	Asesor(a) o asesor(a) del comité	Declaraciones de la persona afectada y del acosado, firmadas después de las entrevistas.	Declaración
Asesorar y acompañar a la persona afectada para ejercer su derecho de denuncia penal	Asesor(a) o asesor(a) del comité	Guiar a la persona afectada y acompañarla durante el proceso para presentar la denuncia.	-
Dar a conocer el caso al comité	Asesor(a) o asesor(a) del comité	Informar acerca del caso y de la información de las declaraciones.	-
Registro del caso en el formato de seguimiento de denuncias	Asesor(a) o asesor(a) del comité	Las denuncias deberán irse registrando en el formato de seguimiento de denuncias, el cual es un concentrado de todas las denuncias presentadas en la institución.	
Seguimiento del Caso	Asesor o asesor del comité	Brindar el seguimiento y la seriedad necesaria al caso hasta que el estatus muestre que está cerrado.	-

Cierre y desarrollo del informe final del caso	Comité	Se encargará de cerrar el caso una vez que se haya llegado a un acuerdo y solución de la denuncia.	Propio de la institución
Actualizar el registro de seguimiento de denuncias	Asesor(a) o asesor(a) de comité	Actualizar el estatus del caso en el formato de seguimiento de denuncias.	

## V. INDICADORES

A continuación se presentan una serie de indicadores que se recomienda monitorear para conocer la situación y tendencia de operación del procedimiento como de los casos que se haya presentado. Se sugiere que éstos indicadores sean monitoreados con una periodicidad mensual para fines informativos.

INDICADOR	META SUGERIDA	¿CÓMO CALCULARLO?
Porcentaje de denuncias atendidas en tiempo	Se considerará denuncia atendida en tiempo si ésta fue atendida dentro de 5 días o menos tras haberla presentado la persona afectada	Número de denuncias atendidas en tiempo entre el número de denuncias presentadas, el resultado de la división se multiplicará por cien para obtener el porcentaje.
Número de quejas por las personas afectadas de mala atención o seguimiento de los casos	Cero quejas de las personas afectadas. Es recomendable dar a conocer a las personas afectadas que presenten la denuncia que existe la forma de comunicar quejas a cualquier integrante de El comité o al titular de la institución para el seguimiento de su caso.	Sumatoria de las quejas que hagan las personas afectadas a cualquier integrante d El comité o titular de la institución.

Porcentaje de casos solucionados en tiempo	Este indicador forzar� a dar un seguimiento oportuno para que no sobrepase tanto el tiempo de su soluci3n, por la gravedad del caso variará el tiempo de soluci3n, mas no debe exceder más de dos meses para solucionarlo.	Número de casos que se han solucionado dentro de 60 días entre el número de casos totales, el resultado de la divisi3n se multiplicará por cien para obtener el porcentaje.
Número de casos cerrados y solucionados	Para monitorear la eficiencia y el cumplimiento general de la soluci3n de casos.	Sumatoria del número de casos cerrados en el periodo.
Número de casos en proceso	Para monitorear que se está dando seguimiento a los casos	Sumatoria del número total de casos en proceso.
Número de cursos y seminarios de sensibilizaci3n impartidos al personal	La meta sería el disminuir los casos que se hayan presentado una vez monitore�ndolos. Se sugiere mínimo una plática o curso al mes. Las pláticas y cursos apoyarán a cambiar y mejorar la cultura en cuanto al tema, para la prevenci3n de malas prácticas de hostigamiento y acoso sexual que se vivan en la instituci3n.	Sumatoria del número de cursos o exposiciones de sensibilizaci3n impartidas al personal. Como evidencia debe tenerse un listado de asistencia, donde se establezcan nombres y firmas de los asistentes.  Cabe mencionar que es importante tener un programa de capacitaci3n y pláticas a impartir con el programa calendarizado.

## VI. INDICADORES DE TENDENCIAS INFORMATIVAS

INDICADOR	EXPLICACI3N DEL INDICADOR	�C3MO CALCULARLO?
Número de casos totales que se presentaron en el periodo	Monitorear el número total de casos que se presentaron en el mes, con la finalidad de analizar la tendencia de casos.	Sumatoria total del número de casos totales que se presentaron en el periodo.



Porcentaje de casos según el nivel de gravedad	Se podrá analizar el porcentaje de casos según el nivel de gravedad en la cual se haya presentado, con la finalidad de analizar el motivo o causa raíz y desarrollar medidas preventivas.	Repartir el número de casos por nivel de gravedad en porcentajes. Nivel leve X%, Nivel medio X%, Nivel fuerte X%.
Porcentaje de participación de áreas en las que se presentaron los casos	Se podrá analizar el porcentaje de casos según el área en la cual se haya presentado, con la finalidad de analizar el motivo o causa raíz y desarrollar medidas preventivas.	Repartir el número de casos por área en porcentajes. Área 1 representa el X%, área 2 Y%, etc...
Porcentaje de participación de niveles jerárquicos en las que se presentaron los casos	Se podrá analizar el porcentaje de casos según el nivel jerárquico en el cual se haya presentado, con la finalidad de analizar el motivo o causa raíz y desarrollar medidas preventivas.	Repartir el número de casos por nivel jerárquico en porcentajes. Nivel superior X% de casos, Igual nivel X%, Nivel inferior X%, Otro X%
Índice de rotación de personal a causa de los casos	Analizar el porcentaje de rotación del personal, que tanto es debido a la problemática de los casos de hostigamiento y acoso sexual	Número de personal que salió entre número de personal total, el resultado se multiplicará por cien para obtener el índice o porcentaje.

## VII. NORMAS DE CARÁCTER PREVENTIVO

1. Debe quedar normado que la institución/entidad se negará a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales probados como acosadores(as) sexuales. Esto se llama legítima defensa de la institución/entidad y no es discriminatoria.
2. Estará regulada la obligación de documentar en los expedientes laborales de las personas hostigadoras, los casos comprobados de hostigamiento y acoso sexual. Jamás deberá hacerse esto en el expediente de la persona afectada.
3. Obligación de la institución de proporcionar referencias de un(a) ex trabajador(a) quien se le probó un hecho de hostigamiento y acoso sexual, debe informar acerca del antecedente documentado. (**REPORTE AL SIPPASE**)
4. Comunicar al personal a cerca de las sanciones administrativas como la inhabilitación o destitución del cargo.
5. Recomendar y brindar terapias en caso necesario al personal demandado(a) y afectado(a)

**ANEXO N° 1  
FORMULARIO DE DENUNCIA**

Fecha				Lugar			
Folio							
Datos de la persona que presenta la denuncia							
Grado y Apellidos y Nombres					CI		
Edad		Estado Civil		Ocupación			
Lugar de Trabajo		Fuerza	EJTO		FAB		AB
Cédula de Identidad							
Dirección Teléfono							
Correo Electrónico							
Nombre Jefe inmediato superior							
Cargo Jefe inmediato superior							
Datos de la persona o las personas denunciadas							
Grado y Apellidos y Nombres							
Edad		Estado Civil		Ocupación			
Área de Trabajo / Destino		Fuerza	EJTO		FAB		AB
Datos complementarios							
Sexo							

Teléfono	
Correo Electrónico	
Nombre Jefe inmediato superior	
Cargo Jefe inmediato superior	
Descripción de la denuncia	
¿Por qué realiza ahora la denuncia?	
¿Para qué está denunciando? ¿Cuáles son sus expectativas?	
Detalles de la denuncia	
Frecuencia con la que han sucedido los hechos	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Una vez</li> <li>b) Varias veces</li> <li>c) De manera continua hasta la fecha actual</li> </ul>

En caso de haber sido una sola vez, precisar	Fecha
	Hora
	Lugar
En caso de haber sido varias veces, describir el período aproximado en el que ha sido víctima del hostigamiento	
La actitud de la persona que le hostigó fue:	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Abierta y clara</li> <li>b) Amenazante</li> <li>c) Insinuante o sutil</li> </ul>
La reacción inmediata de usted fue	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Ignorar</li> <li>b) Confrontar</li> <li>c) Otro.</li> </ul>
¿Cuándo sucedieron los hechos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Nadie los presencié</li> <li>b) Los presencié una persona</li> <li>c) Los presenciaron varias personas</li> </ul>
En caso de haber personas que hayan presenciado los hechos proporcione sus datos	
Cambios que se dieron en su situación laboral después de los hechos	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Sigue igual</li> <li>b) Tensión, estrés e incomodidad en el área de trabajo</li> <li>c) Le cambiaron de área</li> <li>d) Otros</li> </ul>
Nivel jerárquico del acosador	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Nivel superior</li> <li>b) Igual nivel</li> <li>c) Nivel inferior</li> <li>d) Otros</li> </ul>
¿El denunciado es el jefe(a) superior inmediato de la persona afectada?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Si</li> <li>b) No</li> </ul>
¿El acosador trabaja directamente con la persona afectada?	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Si</li> <li>b) No</li> <li>c) A veces</li> </ul>
¿La persona afectada comunicó los hechos a alguien más a parte de esta instancia? Describir a quién o a quienes	
¿La persona afectada ha puesto en	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Si</li> <li>b) No</li> </ul>

conocimiento del suceso a su jefe inmediato superior, usando el conducto regular?			
En caso de haber comunicado, ¿qué curso se le dio a la denuncia?			
Descripción de las conductas manifestadas por el acosador			
Para dar un fundamento a los hechos se cuenta con		a) Ninguna evidencia b) Documentos de respaldo c) Fotografías d) Testigos e) Correos Electrónicos f) Otros	
		Citar documentos:	
Ud ha denunciado en alguna otra instancia ¿Cuál?			
Apellido, Nombres de quien presenta la queja/denuncia		Firma	
Apellido, Nombres de quien recibe la queja/denuncia		Firma	
Apellido, Nombres de testigos de la queja/denuncia		Firma	

En caso de no existir personal de psicología o trabajo social la entrevista la realizará por el encargado de DDHH.

FUERZA...  
DEPARTAMENTO I EMG..  
BOLIVIA

FORM DPTO I N° / /

**ANEXO N°2  
FORMULARIO DE PARTE DE INCIDENTE DE GÉNERO  
PARA EL PERSONAL DE CUADROS Y CIVILES DE LAS FF.AA**

<b>FECHA DE LA NOTIFICACIÓN:</b>			
<b>I. UNIDAD</b>			
<b>UNIDAD DEPENDIENTE DE UNIDAD</b>			
<b>DIRECCIÓN DE LA UNIDAD</b>			
<b>TÉLEFONO DE LA UNIDAD</b>			
<b>II. DATOS DEL INCIDENTE</b>			
<b>NOMBRE DEL AGRESOR/A</b>			
<b>NOMBRE DE LA/S VÍCTIMA/S</b>			
<b>FECHA DEL INCIDENTE</b>		<b>/ /20</b>	<b>HORA DEL INCIDENTE</b>
<b>LUGAR DEL INCIDENTE</b>			
<b>DIRECCIÓN LUGAR INCIDENTE</b>			
<b>TÉLEFONO LUGAR INCIDENTE</b>			
<b>III. DESCRIPCIÓN DEL INCIDENTE</b>		Señale con exactitud los hechos que provocaron el incidente de género, (acoso laboral, acoso sexual, violencia intrafamiliar, etc). Especificar los detalles si hubiera informes médicos psicológicos y/o denuncias policiales, o a instancias públicas. Indicar las medidas que se tomaron al conocer el incidente.	
<b>IV. NOMBRE DEL SEGURO AL QUE ESTÁ AFILIADA LA /S VÍCTIMA/S</b>			
<b>SEGURO SOCIAL</b>			
<b>FIRMA. COMANDO DE LA UNIDAD</b>			

### ANEXO N° 3 GUIA DE PREGUNTAS ENTREVISTA A LA PERSONA AFECTADA

La presente guía es solo un modelo que deberá ajustarse a las necesidades de cada caso)

Fecha		Lugar						
Folio:								
Datos de la persona que presenta la denuncia								
Grado Apellidos y Nombres								
Sexo		Edad		Estado Civil		Ocupación		
Lugar de Trabajo			Fuerza	EJTO		FAB	AB	
Cédula de Identidad								
Dirección Teléfono								
Correo Electrónico								
Nombre Jefe inmediato superior								
Cargo Jefe inmediato superior								
Datos de la persona o las personas denunciadas								
Grado Apellidos y Nombres								
Sexo		Edad		Estado Civil		Ocupación		
Lugar de Trabajo o			Fuerza	EJTO		FAB	AB	
Datos complementarios								

Sexo	
Edad	
Teléfono	
Correo Electrónico	
Nombre Jefe inmediato superior	
Cargo Jefe inmediato superior	
Detalles del Hecho	
¿Qué hizo la persona acusada?	
¿Momento de inicio de la situación de conflicto o violencia de género?	
¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?	
¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué lo está demandando hasta ahora?	
¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?	



¿Hubo testigos? ¿Quiénes?	
¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?	
¿Ha ocurrido anteriormente?	
¿Ha habido otras personas afectadas?	
¿A quién más le ha comentado sobre el caso?	
¿Cómo le ha afectado a usted?,	
¿Cómo se siente en este momento?	
¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?	
¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?	

¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?			
<b>Grado Apellido, Nombres de quien recibe la declaración</b>		<b>Firma</b>	
<b>Grado Apellido, Nombres de quien presenta la queja/denuncia</b>		<b>Firma</b>	

**ANEXO N° 4**  
**GUIA DE PREGUNTAS ENTREVISTA A**  
**LA PERSONA DENUNCIADA**

La presente guía es solo un modelo que deberá ajustarse a las necesidades de cada caso)

Fecha		Lugar	
Folio			
<b>Datos de la persona entrevistada</b>			
Grado, Apellidos y Nombres			
Sexo		Edad	
		Estado Civil	
		Ocupación	
Área de Trabajo			
Teléfono			
Correo Electrónico			
Grado, Nombre Jefe inmediato superior			
Cargo Jefe inmediato superior			
<b>CHEK LIST DE LA ENTREVISTA</b> (Para el Entrevistador, Verificar punto por punto y marcar su cumplimiento)			
<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="radio"/> Dar a conocer en detalle el propósito de la entrevista.</li> <li><input type="radio"/> Dar a conocer el procedimiento de la investigación, las cláusulas existentes en el reglamento en contra del hostigamiento y acoso sexual y el código de ética y conducta de la institución.</li> <li><input type="radio"/> Informarle que se tomarán notas durante la entrevista.</li> <li><input type="radio"/> Mencionarle sus derechos y que toda información del caso proporcionada por la parte acusada se mantendrá bajo estricta confidencialidad.</li> <li><input type="radio"/> Exponer los extremos de la denuncia de la que es sujeto</li> <li><input type="radio"/> Exponerle los hechos como fueron declarados por la persona afectada.</li> <li><input type="radio"/> Darle la oportunidad a la persona acusada de dar su punto de vista, si está en acuerdo o desacuerdo de lo declarado por la persona afectada. Dejándole admitir o negar las acusaciones.</li> <li><input type="radio"/> Expresarle que el tipo de comportamiento no es aceptable en la institución dándole a conocer el tipo de acciones disciplinarias a las cuales corresponderá según el nivel de gravedad del caso, siempre y cuando la persona acusada admita la culpabilidad de los hechos, será cesado inmediatamente.</li> </ul>			

- Repasar las acusaciones de forma detallada para aclarar que partes admite y cuales niega, en caso de negación de las acusaciones.
- Solicitarle testigos y pruebas de descargo, si existieran, que puedan demostrar que el incidente pudo o no haber sucedido.

Aconsejarle que evite enfrentarse y de hablar con la persona afectada, ni cualquier otra persona implicada en la institución sobre las investigaciones o denuncias, comunicando que no se tolerarán tentativas de venganzas, ya que pudieran ser sancionadas con mayor severidad que el acto original declarado en la denuncia

Detalles del Hecho

--	--

¿Qué piensa de estar aquí en este momento?,

¿Cómo se siente?

¿Puede explicar lo que sucedió?			
¿Tiene alguna evidencia que apoye su explicación?			
¿Cómo explica la diferencia (si existe alguna) entre el tratamiento o evaluación de este empleado(a) con respecto a los(as) demás?			
¿Cómo explica el cambio (si hubo alguno) en el tratamiento o comportamiento de la persona afectada después de levantar la demanda?			
<b>Grado Apellido, Nombres de quien recibe la declaración</b>		<b>Firma</b>	
<b>Grado Apellido, Nombres de quien presenta la queja/denuncia</b>		<b>Firma</b>	

**ANEXO Nº 5  
DECLARACIÓN  
(TESTIGOS O PARTES INVOLUCRADAS)**

La presente guía es solo un modelo que deberá ajustarse a las necesidades de cada caso)

Fecha		Lugar	
Folio			
Nombre y Apellidos		CI	
Sexo		Edad	
		Estado Civil	
		Ocupación	
<b>DETALLES DE LA DECLARACIÓN</b>			
<p>A fin de poner en antecedentes a (Señalar el nombre del Testigo) se procede a dar lectura en extenso a la denuncia presentada por (Señalar nombre del/a denunciante) por acoso sexual / laboral en contra de (señalar el nombre de la persona denunciada) . En presencia de (señalar nombre de las personas que toman la declaración) quienes realizaron las siguiente preguntas</p>			
<p>Conoce Ud. a la (indicar el nombre de los involucrados en la denuncia)?. ¿Cuánto tiempo?</p>			
<p>Que ámbito de relación laboral o personal tiene Ud. con ambos?</p>			
<p>Hay algún vínculo de amistad con alguno de ellos?</p>			
<p>¿Cómo describe Ud el comportamiento de (nombre de la persona denunciada) con los funcionarios y funcionarias de su entorno laboral?</p>			
<p>Usted ha percibido en alguna oportunidad, un trato inadecuado o irrespetuoso de (indicar el nombre de la persona denunciada) con el personal a su cargo?</p>			

Fue usted testigo o tuvo conocimiento del hecho denunciado por( indicar nombre de la persona denunciante?)
Como se anoticia del suceso?
Informe por favor sobre las circunstancias que rodearon el supuesto hecho y lo que usted presencié o conoce del mismo?
Recuerda exactamente quienes estaban presentes en el momento del hecho?
Recuerda como concluyó el hecho?
Algún comentario sobre el acoso laboral?

La persona quien declara protesta decir la verdad, conociendo que puede ser acreedora a una sanción administrativa de inhabilitación o destitución de su cargo por falsedad y ser plasmado en su expediente personal			
<b>Nombres y apellidos del/la testigo</b>		<b>Firma</b>	
<b>Nombres y apellidos de quien recibe la declaración</b>		<b>Firma</b>	



**ANEXO Nº 6**  
**SEGUIMIENTO DEL CASO**

<b>FOLIO</b>	
<b>NIVEL DE CONDUCTA</b>	
<b>FECHA DE LA DENUNCIA</b>	
<b>NOMBRE DE LA PERSONA AFECTADA</b>	
<b>NOMBRE DEL AGRESOR</b>	
<b>RESPONSABLE DEL ÁREA QUIEN ATIENDE EL CASO</b>	
<b>BREVE DESCRIPCION DEL CASO</b>	
<b>INCLUIR TESTIMONIALES DOCUMENTALES</b>	<b>PRUEBAS Y/O</b>
<b>ACCIONES QUE DEBEN REALIZARSE COMO MEDIDAD PRECAUTORIAS Y CORRECTIVAS</b>	

ACCION	RESPONSABLE	FECHA DEL COMPROMISO
RESOLUCIÓN (DESCRIPCIÓN DEL FALLO Y DE LA SANCIÓN CORRESPONDIENTE)		
LUGAR Y FECHA DEL COMITÉ		
INTEGRANTES DE EL COMITÉ		
NOMBRE Y APELLIDO	FIRMA	

**ANEXO N° 7**  
**FORMATO DE SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS**

A ser usadas en las Unidades/observatorios de Género

**Nivel de gravedad de la denuncia:**

- Leve
- Medio
- Fuerte

**Estatus del caso:**

- Abierto
- Cerrado

Nº	Folio	Persona Afectada	Persona Denunciada	Fecha Denuncia	Nivel de Gravedad	Estatus del Caso