

**PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LA
PROTECCIÓN A PERSONAS MENORES DE EDAD Y
PREVENCIÓN Y SANCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO,
LA EXPLOTACIÓN Y LOS ABUSOS SEXUALES**

Actualizado: mayo 2021



ÍNDICE

1. Introducción al Protocolo y Principios rectores	2
2. Objetivos del Protocolo	5
Objetivos específicos	5
3. Definiciones y tipos de situaciones protegidas	6
4. Ámbito de aplicación	9
5. Órganos Competentes	9
5.1 La Asesoría Confidencial	10
5.2 La Comisión Permanente de Investigación	11
6. Acciones Preventivas	12
7. Procedimientos de actuación	13
7.1. La denuncia: requisitos y formas de presentación	13
7.2. Procedimiento abreviado	14
7.3 Procedimiento formal	14
7.4 Garantías de procedimiento	16
8. Tipificación de faltas y sanciones	17
8.1 Faltas	17
8.2 Sanciones	18
9. Mecanismos de divulgación, seguimiento y evaluación	19
9.1 Comunicación y publicidad del Protocolo	19
9.2 Seguimiento y evaluación del Protocolo	20
9.3 Entrada en vigor	20
Anexo 1	21
Marco Jurídico de referencia	21
Marco Jurídico Internacional	21
Marco Jurídico Nacional	22
Anexo 2. Información a las posibles víctimas	23
Anexo 3. Flujogramas	25

1. Introducción al Protocolo y Principios rectores

La creación de este Protocolo tiene por objetivo dar respuesta a la necesidad de abordar la violencia laboral, incluida la explotación y el abuso sexual de niños y niñas, desde una perspectiva de género y de derechos, en la Fundación CIRD y servir de guía orientativa para contribuir a generar un ambiente laboral libre de violencia.

La Fundación CIRD, por medio de este y otros instrumentos, expresa su firme determinación y compromiso contra todas las formas de violencia, abuso y explotación, así como la necesidad de abordaje de estas situaciones tomando en cuenta la cultura, edad y condiciones de las personas sobrevivientes de situaciones de violencia.

Este instrumento, además se enmarca en la Ley 5777/2016, de Protección Integral a las Mujeres Contra Toda Forma de Violencia, que aborda la problemática de la violencia de género en distintos ámbitos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la violencia laboral como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante la cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”¹. Además, a diferencia de la agresión física que es claramente percibida, presupone que la violencia laboral suele ejercerse de forma psicológica, manifestándose de forma más sutil y menos visible, causando profundas y negativas consecuencias en la salud física y mental de las personas trabajadoras.

Por su parte, el Sistema de Naciones Unidas² define la explotación sexual en los siguientes términos: significa cualquier abuso real o intentado de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza, con fines sexuales, que incluyen, entre otros, lucrar monetariamente, social o políticamente de la explotación sexual de otro. Del mismo modo, el término "Abuso sexual" significa la intrusión física real o amenazada de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas.

Si bien el fenómeno de la violencia puede afectar tanto a hombres como a mujeres, la violencia contra las mujeres o violencia de género es mayor en términos estadísticos en todos los ámbitos contemplados, y es la evidencia más notoria de la relación de desigualdad y desequilibrio de poderes entre hombres y mujeres. Se reproduce en diversos ámbitos de la vida (público o privado) y de distintas formas (física, psicológica, sexual, económica, etc.) siendo un fenómeno estructural e instrumental en las distintas sociedades. Cuando se ejerce en el ámbito laboral, interacciona además con otras situaciones discriminatorias, que, debido a la segmentación del mercado de trabajo, se puede expresar en un contexto desigual en cuanto

¹Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medias para combatirla. MEVSW/2003/11. OIT. Reunión de Expertos, 15 de octubre de 2003. Ginebra.

² ST/SGB/2003/13

a jornadas y horarios, precariedad, salarios, profesiones y tipos de puestos, etc. Atender a este contexto permite comprender lo que ponen de manifiesto diversos estudios internacionales sobre violencia de género en el ámbito laboral: además de ser las mujeres receptoras de esta violencia en mayor proporción, socavando derechos fundamentales básicos, la misma genera efectos negativos para la salud física y psíquica, para el entorno relacional y para la productividad y eficiencia del trabajo. Además, diversos datos empíricos, señalan la alta vulnerabilidad a la que se ven expuestos a la violencia y abuso los niños y niñas en nuestro país.

El desarrollo del presente Protocolo es un instrumento técnico que permite articular medidas y mecanismos para prevenir y actuar ante la violencia, incluyendo la explotación y el abuso en el seno de la Fundación CIRD.

Para el diseño y elaboración del Protocolo se ha adoptado un enfoque preventivo y de abordaje a la violencia laboral, lo que supone establecer un método que se aplique tanto para prevenir las situaciones de violencia por medio de la información, capacitación y sensibilización; y por otro lado actuar y atender los posibles casos que pudieran darse al interior de la Fundación.

Puesto que la violencia y el acoso laboral se constituyen en riesgos psicosociales y factores que inciden en la salud de las personas y su rendimiento en el ámbito laboral³, las especificaciones de prevención y actuación recogidas en el presente Protocolo formará parte de las políticas de la Fundación CIRD sobre salud ocupacional y seguridad en el trabajo.

Adoptar la perspectiva de género para desarrollar mecanismos de actuación ante la violencia laboral implica no sólo evidenciar y tener en cuenta las desigualdades de género en los distintos pasos sino además atender a otras circunstancias que sitúan a las personas en mayores niveles de desigualdad y que requieren por tanto de actuaciones específicas.

Teniendo esto en consideración, y puesto que la violencia laboral atenta contra los derechos fundamentales de las personas, en lo que respecta al respeto a la dignidad y libertad personal, a la igualdad y no discriminación y a la salud y seguridad en el trabajo, este Protocolo fomentará acciones tendientes a garantizar tolerancia cero a la violencia laboral en el ámbito de sus dependencias y manifiestan su compromiso firme para prevenir y actuar frente a las distintas situaciones que se pudieran dar en el ámbito de su alcance, según las consideraciones que se desarrollan más adelante, y guiándose en todo caso por los siguientes **Principios rectores**:

- **Igualdad y no discriminación.** Toda persona debe ser tratada de igual forma y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, siendo contrario a este principio cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción que se establezca por motivos de sexo, edad, raza, condición socioeconómica, o cualquier otro tipo de diferenciación arbitraria.

³Protocolo de vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Ministerio de Salud, Gobierno de Chile. 2013.

- **Respeto a la dignidad.** La persona y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado. Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad.
- **Ambiente laboral saludable.** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente saludable y seguro dentro de su entorno laboral, de tal forma que preserve su salud física, mental y social, estimulando su desarrollo y desempeño profesional.
- **La confidencialidad.** A lo largo de todo el proceso de abordaje a situaciones de violencia laboral se deberá precautelar el derecho a la intimidad de las personas involucradas, actuando con la discreción y el respeto necesarios para proteger la dignidad de las partes.
- **El debido proceso.** Los procedimientos deben ser sustanciados con la participación de todas las partes, garantizando en todo caso la imparcialidad, la agilidad, la confidencialidad y la inviolabilidad del derecho a la defensa.

2. Objetivos del Protocolo

Como **objetivo general** se propone prevenir y orientar la intervención en casos de violencia laboral. Buscar evitar posibles situaciones de violencia laboral (discriminaciones, acoso sexual, acoso sexista, explotación y abuso) que se produzcan en el ámbito de alcance de la Fundación CIRDA, así como afrontarlas y actuar de la manera más efectiva posible en el caso de que éstas lleguen a producirse.

Objetivos específicos:

- Proveer a todo el personal de la Fundación de la información, formación y sensibilización en materia de violencia laboral, dando pautas concretas para prevenir dichas situaciones, identificarlas y reaccionar adecuadamente.
- Garantizar los recursos financieros y humanos necesarios para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Contar con una instancia interna que posea atribuciones y competencias específicas para atender y resolver las situaciones definidas en el presente Protocolo.
- Disponer de pautas específicas que permitan identificar las distintas situaciones de violencia laboral, con la finalidad de prevenir y evitar que las mismas se produzcan y promover el buen trato en el ámbito de la función pública.
- Establecer procedimientos de intervención y de resolución de conflictos adecuados y eficaces para cada caso detectado de violencia laboral, garantizando en todo momento la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas.

3. Definiciones y tipos de situaciones protegidas

A efectos del presente Protocolo, se manejarán las siguientes definiciones:

- 1) **Discriminación.** Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación⁴.
- 2) **Acoso laboral o Mobbing.** Es una forma de violencia laboral que implica una situación repetida y mantenida en el tiempo, caracterizada por una serie de agresiones psicológicas que atentan contra la integridad y la dignidad personal y profesional de la persona afectada, que supone un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para su salud⁵.
- 3) **Perspectiva de género.** Es una estrategia para convertir las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas, y sociales para que las mujeres y los hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe⁶. La perspectiva de género proporciona las herramientas claves que permiten interpretar las desigualdades de género y discriminaciones en la diversidad de las experiencias, incluidas las situaciones de violencia, y permite conocer sus mecanismos de producción y reproducción con el fin de generar cambios que favorezcan sociedades más igualitarias.
- 4) **Acoso sexual.** Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito laboral, que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima y que tiene como objetivo o consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, degradando sus condiciones de trabajo y poniendo en peligro su salud y su empleo⁷. Se diferencian dos tipos de acoso sexual:

- 4.1) **Chantaje sexual.** Es el que se realiza desde una posición de poder jerárquicamente superior y que consiste en condicionar la contratación, las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo, al sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual (explícita o implícita).

⁴Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. OIT, 42ª reunión CIT. 25 de junio de 1958. Ginebra.

⁵Resolución N° 472, por la cual se reglamenta el Procedimiento de inspección de seguridad y salud en el trabajo y se sanciona la violencia laboral, el mobbing o acoso laboral y el acoso sexual en los lugares y dependencias del Estado. 2012. Poder Ejecutivo. Ministerio de Justicia y Trabajo.

⁶ Consejo Económico y Social. Naciones Unidas. 1997.

⁷Pérez del Río, Teresa. *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*. 2009. Albacete: Bomarzo.

4.2) Acoso sexual ambiental. Es el realizado por cualquier persona en el trabajo (compañeros, superiores o inferiores jerárquicos), que tiene por efecto crear un ambiente de trabajo desagradable, intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo e inseguro. En este tipo de acoso, el comportamiento sexual no está condicionado y la relación jerárquica no es necesaria. A diferencia del chantaje sexual, las consecuencias no son tan directas para la víctima, sino que generalmente afecta al entorno y ambiente de trabajo.

5) Acoso laboral sexista. Toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que tiene como relación o como causa el género de la persona y que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de ésta, que se produce en el entorno laboral y que pone en peligro su salud y su empleo⁸. Aunque el acoso sexista puede adoptar múltiples formas, quedan especialmente protegidas las situaciones de acoso por razón de embarazo y/o asunción de responsabilidades familiares, así como el acoso tras haber rechazado una propuesta de tipo sexual, puesto que en ambos casos lo que se suele perseguir es la renuncia de la persona.

A modo **enunciativo y no excluyente**, se exponen los siguientes ejemplos de situaciones que, en función de la reiteración y/o gravedad, se pueden considerar como mobbing, acoso sexual o acoso laboral sexista:

EJEMPLOS DE SITUACIONES		
Mobbing	Acoso sexual	Acoso laboral sexista
Comentarios injuriosos y ofensivos contra la persona.	Chistes, bromas o comentarios personales e íntimos de contenido sexual.	Chistes, bromas o comentarios sexistas e insultos basados en el sexo u opción sexual.
Ridiculizaciones o reírse públicamente de la persona.	Insinuaciones sobre la apariencia física (silbidos, susurros, guiños, gestos o miradas lascivas, etc.).	Gritos, amenazas y agresiones verbales en función del género de la persona.
Burlas o magnificar posibles discapacidades.	Solicitudes reiteradas de citas y encuentros fuera del horario laboral.	Impedir realizar las tareas o asignar otras superiores o inferiores, especialmente cuando se vinculan con los roles tradicionales de género.
Sabotear el trabajo o impedir el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento, etc.).	Exhibición de material pornográfico: vídeos, imágenes y otras comunicaciones de carácter ofensivo.	Obligar a la persona a realizar trabajos sin sentido o tareas peligrosas (por ejemplo, en situación de embarazo).
Se le niega la palabra o se le ignora cuando está presente.	Observación clandestina en lugares íntimos y privados (vestuarios, baños, etc.).	Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio u hostil, persecuciones y/o vigilancia extrema.

⁸Pérez del Río, Teresa, *op. cit.*

EJEMPLOS DE SITUACIONES		
Mobbing	Acoso sexual	Acoso laboral sexista
Aislar a la persona del resto de compañeros/as.	Demanda de favores sexuales, acompañada o no de propuestas de recompensas o bajo coacción o amenazas (explícitas o implícitas).	Denegar de forma arbitraria los permisos a los cuales tiene derecho una persona, especialmente los relacionados con la maternidad y lactancia ⁹ .
No se le asignan tareas o se le asignan tareas excesivas o imposibles de cumplir.	Acercamiento físico excesivo, rozamientos o arrinconamientos.	Dejar reiteradamente de informar sobre resultados de reuniones, sobre datos que guardan relación o son de interés.
Se le critica o amenaza, no solo en temas laborales sino personales.	Manoseos: tocamientos, palmadas, pellizcos, caricias, abrazos y/o besos no deseados	Aislar a la persona: prohibir a las demás personas del equipo que hablen con ella o ubicarle aislada al resto.
Se profieren gritos o insultos hacia la persona.	Agresiones sexuales.	Agresiones físicas leves, contra sus pertenencias o el entorno de trabajo.
Cualquier otra conducta de similares características.		

Explotación y Abuso sexual: define la explotación sexual en los siguientes términos: significa cualquier abuso real o intentado de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza, con fines sexuales, que incluyen, entre otros, lucrar monetariamente, social o políticamente de la explotación sexual de otro. Del mismo modo, el término "Abuso sexual" significa la intrusión física real o amenazada de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas (definición de las Naciones Unidas, SGB/2003/13).

Se adopta los siguientes lineamientos¹⁰:

- La explotación y el abuso sexuales por parte de los trabajadores de nuestra organización constituyen actos de falta grave y, por lo tanto, son motivo de despido.
- La actividad sexual con niños (personas menores de 18 años) está prohibida independientemente de la mayoría de edad o la edad de consentimiento local. La creencia errónea con respecto a la edad de un niño no es una defensa.
- Se prohíbe el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Esto incluye el intercambio de asistencia que se debe a los beneficiarios.
- Se prohíbe cualquier relación sexual entre quienes brindan asistencia y protección humanitaria y una persona que se beneficia de dicha asistencia y protección

⁹La Ley N° 5777/2016 “De Protección Integral a las Mujeres, Contra toda Forma de Violencia” establece en su artículo 16 que *la falta de cumplimiento de la Ley N° 5508/2015, “De Promoción, protección de la maternidad y apoyo a la lactancia materna” se considerará violencia laboral tanto en el ámbito público como en el privado.*

¹⁰ Lineamientos originales del Sistema de Naciones Unidas, en <https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>

humanitaria que implique el uso indebido de rango o posición. Estas relaciones socavan la credibilidad y la integridad del trabajo que realizamos para un desarrollo sostenible.

- Cuando un/a trabajador/a desarrolla inquietudes o sospechas con respecto al abuso o la explotación sexual por parte de un compañero de trabajo, ya sea de la Fundación CIRDD o por parte de empresas sub contratadas por la Fundación, proveedores e incluso cooperantes, debe informar tales inquietudes a través de los mecanismos de denuncia establecidos.

4. **Ámbito de aplicación**

Puesto que la Fundación CIRDD tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones/establecimientos a los que alcanza su poder de dirección, deben asegurar por todos los medios disponibles ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica, incluida la violencia de género, la explotación y el abuso sexual. En consonancia, el Protocolo se aplicará a todo el personal de la institución (independientemente de su vinculación laboral), incluido el personal tercerizado y, en general, a toda persona en relación laboral/vínculo con la institución.

A tal efecto, se entiende lo siguiente:

- Que el alcance y poder de la Fundación CIRDD puede sobrepasar los límites del establecimiento institucional, puesto que las situaciones de incluida la violencia de género, la explotación y el abuso sexual pueden ocurrir fuera del recinto, tales como a la salida, en reuniones y congresos, viajes, etc., y que las personas serán protegidas en todo caso siempre y cuando la situación de violencia haya sido fruto de una relación laboral o contractual, independientemente de la forma en que se manifieste (en presencia física, telefónica, mediante notas, mails, redes sociales, etc.).
- Que es responsabilidad de todo el personal respetar las medidas de prevención y actuación previstas en el presente Protocolo.

Asimismo, la Fundación CIRDD asume la obligación de dar a conocer su política de prevención y abordaje a la violencia laboral incluida la violencia de género, la explotación y el abuso sexual y, en particular, la existencia del presente Protocolo, con indicación a su debido cumplimiento.

5. **Órganos Competentes**

La Fundación CIRDD atenderá los casos a los que hace referencia este Protocolo en su ámbito de competencia. Previamente a su implementación, se designará a personas institucionalmente destacadas, que denoten cabalidad moral y profesional, como responsables de intervenir en los procedimientos de atención en casos/situaciones de violencia laboral, esto es, las figuras que actuarán como “Asesoría Confidencial” y “Comisión Permanente de Investigación en

situaciones de violencia laboral”. Las designaciones serán realizadas por acto administrativo de la máxima autoridad institucional, y comunicadas.

Estas personas, en el desempeño normal de sus puestos de trabajo, sumarán de forma adicional las funciones especializadas que a continuación se señalan. Para el desarrollo de las mismas, tendrán competencia en todas las dependencias de la institución y actuarán con la suficiente autonomía para salvaguardar el proceso, enmarcado en los principios rectores definidos. Además, dispondrán de horas laborales para el desarrollo de estas funciones.

5.1. La Asesoría Confidencial

La Asesoría Confidencial estará a cargo de una persona referente y defensora de derechos en materia de discriminaciones y violencia laboral.

Se procurará, en la medida de lo posible, que la persona designada como Asesoría Confidencial posea formación en el área de ciencias sociales¹¹ y cuente con capacitación previa en derecho laboral, violencia laboral y perspectiva de género. En caso contrario, se le procurarán los medios para que alcance dicho perfil, dentro de la jornada de trabajo. Una vez designada esta persona, su identidad se dará a conocer a todo el personal, así como la forma en que se podrá contactar con ella.

El principal cometido de la Asesoría Confidencial es acompañar a la/s persona/s en situación de violencia laboral, indagar sobre los hechos y acompañar el proceso.

Sus principales **funciones y atribuciones** son:

- Recibir, asesorar y atender a personas en situación de violencia laboral incluida la violencia de género, la explotación y el abuso sexual.
- Brindar un tratamiento respetuoso a quienes hayan presentado el caso y explorar los elementos en que se funda, preservando la confidencialidad de identidad de las personas involucradas, como también de los detalles del caso.
- Actuar inmediatamente ante el conocimiento de una situación de violencia laboral incluida la violencia de género, la explotación y el abuso sexual.
- Informar sobre los recursos y medios internos que la Fundación puede ofrecer a la persona, así como de los externos (ANEXO 1).
- Asesorar a las personas ante situación de violencia laboral en la elección del procedimiento más adecuado al caso, para que puedan tomar una decisión informada.
- Encauzar las denuncias de violencia laboral, tanto de forma verbal como por escrito.
- Acompañar a la persona en situación de violencia laboral incluida la violencia de género, la explotación y el abuso sexual mientras dure el procedimiento, velando en todo momento por su seguridad y mayor bienestar posible.

¹¹ Como buena práctica se recomienda que la persona designada como Asesoría Confidencial sea mujer, debido a que el acoso sexual y el acoso sexista son considerados formas de violencia de género por la doctrina internacional y la mayor cantidad de víctimas son mujeres.

- Llevar registros de los casos, procesarlos y sistematizarlos.

5.2. La Comisión Permanente de Investigación

Es el órgano asignado para los procedimientos de investigación en los casos en que proceda el procedimiento formal y se denominará “Comisión Permanente de Investigación en situaciones de violencia laboral”.

Dicho órgano estará integrado por un número mínimo de 3 integrantes que serán designados por el Presidente Ejecutivo, quien además deberá designar a la persona que coordinará las acciones de la “Comisión Permanente de Investigación en situaciones de violencia laboral”.

El principal cometido de la Comisión es investigar y resolver las denuncias presentadas, estableciendo recomendaciones en los casos de violencia laboral, siendo la Coordinación la responsable de convocar las reuniones, efectuar citaciones, elaborar las actas y demás documentos y custodiar la documentación.

Las principales **atribuciones** de la Comisión son las siguientes:

- Recibir y tramitar las denuncias.
- Investigar y resolver los casos planteados, estableciendo recomendaciones.
- Efectuar el seguimiento de los casos, evaluando la eficacia de las acciones tomadas y de los procedimientos, así como presentar informes periódicos sobre la aplicación del Protocolo
- Implementar las acciones preventivas previstas en el Apartado 6 de este Protocolo y otras acciones que surjan a partir de los aprendizajes en la aplicación del Protocolo.

6. Acciones preventivas

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo deberán respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de discriminación, incluida la violencia de género, la explotación y el abuso sexual, mobbing, acoso sexual o acoso sexista.

Para asegurar un ambiente laboral libre de violencia y con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar las posibles situaciones de violencia enunciadas, la Fundación CIRDA adoptará medidas preventivas que permitan erradicar aquellos aspectos que generan un ambiente laboral propicio para el acoso, especialmente aquellas que promuevan la información, formación, capacitación y sensibilización en materia de violencia laboral e igualdad de género.

La responsabilidad principal tanto en el diseño como en la implementación de las medidas de prevención que a continuación se señalan recaerá sobre la Comisión Permanente de Investigación. Específicamente, además de otras que se consideren necesarias, se impulsarán las siguientes acciones preventivas:

- Promover acciones de sensibilización en materia de buen trato y prevención de la violencia laboral incluida la violencia de género, la explotación y el abuso sexual con perspectiva de género, para proporcionar la información y sensibilización de las personas vinculadas a la institución, dando pautas concretas para identificar dichas situaciones, desnaturalizándolas y generando reflexión sobre el problema.
- Impulsar acciones de formación general sobre el contenido del Protocolo para el personal a su servicio, atendiendo a los distintos niveles dentro de la Fundación CIRD.
- Proporcionar y/o facilitar la formación y capacitación específica necesarias a las personas responsables en los procedimientos y sumarios sobre la perspectiva de género, discriminaciones y violencia laboral incluida la violencia de género, la explotación y el abuso sexual.
- Evaluar de forma permanente el clima laboral y los riesgos psicosociales, promoviendo la salud ocupacional desde una perspectiva de género, de forma que se permita reconocer las personas y puestos más susceptibles de padecer situaciones de violencia laboral.
- Comunicar, difundir y publicitar el contenido del presente Protocolo.

Además de estas medidas preventivas, se debe poner a conocimiento de toda persona que considere que está siendo objeto de violencia laboral incluida la violencia de género, la explotación y el abuso sexual la información y asesoramiento suficiente para determinar y elegir cómo actuar según su situación particular (ANEXO 2).

7. Procedimiento de actuación

La intervención ante situaciones de violencia laboral al interior de las instituciones se realizará siguiendo los pasos que se señalan a continuación (y se esquematizan en el ANEXO 3):

7.1. La denuncia: requisitos y formas de presentación

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de mobbing, acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de violencia laboral, incluida la violencia de género, la explotación y el abuso sexual, podrá informar a la Asesoría Confidencial¹².

Se denominará **denuncia** a la acción que presenta la persona que dice padecer una situación de violencia laboral ante la Asesoría Confidencial. Se denominará **queja** a la acción presentada por una tercera persona en conocimiento de una situación de violencia laboral.

¹²La posible víctima podrá optar por presentar su denuncia directamente ante la Comisión Permanente de Investigación, sin la intervención de la Asesoría Confidencial. En este caso, la Comisión deberá garantizar todos los derechos y principios rectores establecidos en el presente Protocolo.

La denuncia o queja podrá ser presentada ante la Asesoría Confidencial de forma verbal o escrita, siendo la Asesoría la responsable de formalizar el escrito de denuncia y expediente (ref. apéndice 10). El mismo contendrá una relatoría de los hechos, la identidad de la persona denunciada y cargo que desempeña y el detalle de los elementos probatorios, en caso de que existieran.

En caso de que sea una tercera persona quien presenta la queja ante la Asesoría Confidencial, la Asesoría se pondrá en contacto con la persona afectada, quien deberá confirmar los hechos expuestos.

Desde el momento en que se formule la denuncia, la Asesoría Confidencial dará trámite a la misma, asignando unos códigos numéricos identificativos al expediente, de modo a preservar la identidad de las personas involucradas por el hecho denunciado¹³.

Es recomendable que la o las víctimas detallen la situación de violencia laboral sufrida una única vez durante todo el proceso, de manera a evitar su revictimización, conforme establece la Ley Nº 5577/2016 “De Protección Integral a las Mujeres contra Toda Forma de Violencia”.

Ante casos sospechosos de explotación o abuso sexual, se comunicará a los órganos estatales competentes, en el caso de que las víctimas fuera mujeres o personas menores de 18 años se comunicará a las fiscalías o comisarías especializadas.

7.2. Procedimiento abreviado

Para aquellas denuncias que puedan constituir faltas leves, y previa información y consentimiento por parte de la persona afectada, la Asesoría Confidencial llevará a trámite el procedimiento abreviado, con el objetivo de que la situación de violencia laboral cese lo más rápido posible.

El procedimiento abreviado consiste en un proceso ágil y confidencial, en el que se llevará a cabo un *diálogo informal* entre la Asesoría Confidencial y la persona denunciada, en el cual se le informará de los hechos de los que se le acusa y las situaciones que está causando.

En caso de que el diálogo haya derivado en el reconocimiento y compromiso de la persona denunciada de reparar y no repetir la situación de violencia laboral, se procederá al cierre del procedimiento y se dará seguimiento al caso (tarea a cargo de la Asesoría Confidencial), manteniendo para ello un registro mínimo de la situación, los hechos y las acciones emprendidas, que formará parte del expediente que obrará en los archivos de la Comisión Permanente de Investigación. En caso de que no se haya llegado a una resolución del caso, se iniciará de forma automática el procedimiento de denuncia por la vía formal.

¹³ En caso de que sean varias las posibles víctimas que denuncien a una misma persona por violencia laboral quedarán a criterio de la Asesoría Confidencial si se presentará una sola denuncia, o denuncias individuales.

7.3. Procedimiento formal

Este procedimiento se inicia en caso de que no se haya resuelto positivamente la situación en el procedimiento abreviado, o bien porque la gravedad de la situación impide una resolución por esa vía. Para ello, se realizará la siguiente secuencia de pasos:

Paso 1. Formalización de la denuncia e indagación previa

Una vez en conocimiento de la situación de violencia laboral, la Asesoría Confidencial, en un plazo no mayor a 3 días hábiles, deberá realizar las siguientes acciones de manera secuencial:

1. Si la posible víctima presenta la denuncia, se realiza una valoración inicial del caso y se explicita la información contenida en el ANEXO 2, además de cualquier otra información que pueda ayudar a la persona a tomar decisiones informadas. Asimismo, se valora con la posible víctima el procedimiento a implementar (abreviado o formal).
2. Si la queja es presentada por una tercera persona, la Asesoría Confidencial deberá entrar en comunicación con la posible víctima para confirmar la información recibida y –en caso de ser confirmada– proceder a lo señalado en el Punto 1.
3. Una vez recabada toda la información y pruebas disponibles, la Asesoría Confidencial procederá a redactar el escrito de la denuncia, que deberá ser firmado por la posible víctima. En caso de que la posible víctima se niegue a firmar la denuncia, se anotarán los motivos y el escrito será firmado por la Asesoría Confidencial.
4. A través del escrito de denuncia, que remitirá a la Coordinación de la Comisión de Investigación, aportará en la comunicación las pruebas o indicios con que cuente en ese momento, así como la solicitud de medidas de protección contra represalias, si fuesen consideradas necesarias.

Paso 2. Proceso de investigación y medidas de protección

Recibido el escrito de denuncia, la Coordinación convocará a la Comisión Permanente de Investigación en un plazo máximo de 2 días.

Reunida la Comisión, deberá realizar los siguientes pasos de manera secuencial:

1. Comunicar a la persona denunciada mediante nota escrita –asegurando la confidencialidad de la notificación– en un plazo máximo de 2 días.
2. Si hubiese solicitud de medidas de protección, analizarlas y recomendar su aplicación, en un plazo máximo de 2 días.

3. Recibir pruebas de la situación denunciada por un periodo de 6 días, empezando a contarse desde la notificación a la persona denunciada.

En este momento, la Comisión deberá recopilar la mayor cantidad de información posible respecto al caso, entre las que se recomienda:

- Entrevistas a las personas implicadas: a la persona que presenta la denuncia (en caso de que sea la persona afectada, se evitará caer en la revictimización o repetición de los hechos enumerados en la denuncia), a la persona denunciada y a las personas que puedan actuar como testigos.
- Pruebas de expertos/as, si es que existiesen, tales como informes médicos o psicológicos del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social y del Servicio de Atención a la Mujer (SEDAMUR) del Ministerio de la Mujer.
- Cualquier otro tipo de prueba documental, como correos, mensajes, notas, imágenes, etc.
- Otros indicios de los que se puede deducir la existencia de acoso, tales como el aumento de consultas y licencias médicas solicitadas por la víctima, descenso en el rendimiento laboral, aumento del número de sanciones impuestas, reiterados cambios de tareas, funciones o turnos (lo que puede indicar represalias), etc.

Paso 3. Cierre del procedimiento: informe y recomendación de acciones

Concluidos los 6 días de recepción de pruebas, la Comisión tendrá un plazo de 4 días para valorar las pruebas y elevar un informe de conclusiones, que contendrá el expediente del caso y debe ser concluyente a favor de una de las partes, además de indicar las medidas institucionales a tomar. El informe será elevado a la Asesoría Jurídica de la Institución, que es la instancia encargada de gestionar la aplicación de las acciones recomendadas.

En caso de ser concluyente a favor de la persona denunciante, se remitirá la documentación solicitando la aplicación de sanciones y/o la apertura de sumario administrativo.

En caso de ser concluyente a favor de la persona denunciada, el informe será archivado, y se tomará nota de manera a adoptar medidas paliativas o preventivas que garanticen la mejora del ambiente laboral de los aquí afectados.

Informar a las partes.

7.4. Garantías del procedimiento

Durante todo el proceso de investigación la institución deberá prevenir cualquier tipo de represalia, tratamiento adverso o efecto negativo contra las personas que denuncian,

comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre violencia laboral. Si durante el procedimiento se demuestra su existencia, la institución garantizará la restitución de las condiciones laborales previas a la presentación de la denuncia.

Para ello, los órganos competentes deberán adoptar medidas para prevenir su existencia. En este sentido, se debe diferenciar entre los **mecanismos de protección** (que se adoptarán respecto a la persona que padece la situación de violencia laboral) y los **mecanismos de prevención** (que se adoptarán respecto a la persona denunciada). En la adopción de medidas de protección y de prevención se deben considerar los deseos de la persona denunciante y nunca pueden suponer un perjuicio para ella ni para las posibles personas que atestiguan.

Entre las medidas de protección que pueden ser implementadas se encuentran la reordenación del tiempo de trabajo, desplazamientos y cambios de turnos, siendo recomendable la separación entre la persona denunciada y denunciante durante el tiempo que dure el procedimiento u otros mecanismos proporcionales a la gravedad de la situación denunciada.

Asimismo, los órganos competentes se asegurarán de llevar a cabo los procedimientos conforme a los principios rectores, respetando las garantías de confidencialidad, seriedad e imparcialidad. En este sentido, se le debe reconocer a la persona denunciada el derecho a demostrar su inocencia, a la debida defensa, a recibir comunicación previa y detallada de la denuncia presentada en su contra, así como de disponer de copias, medios y plazos para la preparación de su defensa.

Las personas competentes para intervenir en los procesos, tanto la Asesoría Confidencial, como los/as integrantes de la Comisión de Investigación, deberán excusarse o podrán ser recusados cuando exista relacionamiento o situaciones que generen conflictos de interés con alguna o algunas de las partes en los procesos tramitados.

Los órganos competentes se comprometerán a llevar a cabo los procedimientos con la suficiente diligencia y celeridad, respetando los plazos establecidos para cada una de las fases.

Finalmente, las denuncias efectuadas que se demuestren intencionalmente falsas o dolosas serán tramitadas e impulsadas por la Comisión. A tal efecto, los órganos competentes de la Fundación CIRDA, diferenciarán entre aquellas que se demuestren intencionalmente falsas y aquellas otras en las que no se ha podido demostrar la situación por indicios insuficientes o falta de pruebas.

8. Tipificación de faltas y sanciones

En este apartado se enumeran los mecanismos de sanción establecidos, en función del nivel de gravedad de cada caso y de los posibles agravantes detectados.

8.1. Faltas

Independientemente de lo dispuesto en el reglamento institucional, a efectos del presente Protocolo:

a) Se considerarán **leves** las siguientes faltas cometidas por la persona denunciada:

- Observaciones sugerentes y desagradables;
- Chistes o comentarios injuriosos u ofensivos contra la persona, sobre la apariencia o aspecto físico e insultos basados en el sexo;
- Comentarios o bromas de naturaleza sexual;
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo.
- Ridiculizaciones o reírse públicamente de la persona
- Burlas o magnificar posibles discapacidades
- Sabotear el trabajo o impedir el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento, otros).
- Aislar a la persona del resto de compañeros/as.
- No asignar tareas o imponer tareas excesivas o imposibles de cumplir.
- Criticar o amenazar, no solo en temas laborales sino personales.
- Proferir gritos o insultos.

b) Se considerarán **graves** las siguientes faltas cometidas por la persona denunciada:

- Repetición de alguna falta leve;
- El acoso sexual (chantaje y/o acoso sexual ambiental), el acoso sexista y el mobbing¹⁴;
- La agresión física y/o sexual;
- La adopción de conductas intimidatorias o represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en los procedimientos de acoso, así como otras acciones con el objetivo de entorpecer el proceso de denuncia o asegurar la inmunidad de la persona agresora.

¹⁴Según las definiciones y ejemplificaciones establecidas en el Apartado 3º de este Protocolo.

Asimismo, se considerará grave la falta al deber de confidencialidad por parte de cualquier miembro de la Comisión Permanente de Investigación y la Asesoría Confidencial¹⁵.

Serán consideradas **agravantes**: el abuso de posición jerárquica, cuando existan dos o más personas afectadas, cuando la víctima sea una persona con discapacidad, menor de 18 años y cuando la persona afectada se encuentre en algunas de las siguientes situaciones contempladas: en situación de contratación temporal, interinidad o en periodo de prueba e incluso en pasantía laboral.

Se considerará como **atenuante** que la persona denunciada haya procedido con arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, resarcir a la persona ofendida, o reconocer el hecho.

8.2. Sanciones

Todas las faltas cometidas y demostradas según el procedimiento anteriormente descrito serán incorporadas al legajo del personal en cuestión (tanto físico como informático), así como las respectivas sanciones adoptadas.

Las sanciones serán establecidas en función de la proporcionalidad de la falta, y podrán ser las siguientes:

Faltas leves:

- Amonestación verbal o apercibimiento por escrito, establecimiento de la obligatoriedad de recibir capacitación/sensibilización en mobbing y/o violencia basada en género, igualdad de género y/o no discriminación.

Faltas graves:

- En el caso de funcionariado permanente: la apertura de un sumario administrativo;
- En el caso de funcionariado contratado, comisionado o en consultoría: el inicio de una investigación interna en la institución donde presta servicios la persona denunciada, conforme a este Protocolo.

En concordancia con la reglamentación de la Ley 5777/2016, la aplicación de sanciones por la comisión de faltas de violencia contra las mujeres no impide el ejercicio de las acciones civiles o penales emergentes.

¹⁵ Los agravantes y atenuantes mencionados no son aplicados a las personas que tengan algún cargo como integrante de la Comisión Permanente de Investigación o como Asesoría Confidencial.

9. Mecanismos de divulgación, seguimiento y evaluación

9.1. Comunicación y publicidad del Protocolo

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal. Los instrumentos de difusión serán los siguientes, entre otros que se consideren oportunos teniendo en cuenta los mecanismos de comunicación interna institucionales y la cultura organizacional de la Fundación CIRDA:

- El envío de circular a todo el personal de la institución.
- Incorporación en la documentación al nuevo personal de ingreso.
- Publicación en la página web de la Fundación y/o intranet institucional.
- Difusión mediante tableros de anuncios.
- Talleres y reuniones de sensibilización sobre violencia laboral, sus diferentes manifestaciones, así como presentación del Protocolo.
- Se garantizará que la política informativa y formativa en materia de salud ocupacional y riesgos laborales incluya capacitación sobre el contenido del Protocolo, específicamente la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre mobbing, acoso sexual y acoso sexista, y sus efectos en la salud del personal, en todos los niveles.
- Cualquier otro mecanismo y herramienta de comunicación disponible en la institución.

El documento de divulgación contendrá el nombre de la Asesoría Confidencial y los mecanismos de contacto.

9.2. Seguimiento y evaluación del Protocolo

La Comisión Permanente de Investigación, en coordinación con la Asesoría Confidencial, llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes y sumarios con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del Protocolo. Para ello, se recomienda llevar a cabo una medición periódica de los casos atendidos que permita elaborar estadísticas respecto a la incidencia de la violencia laboral, las áreas que requieren mayor atención, las acciones tomadas, etc. El contenido mínimo de este informe serán indicadores básicos respecto a:

- Tipos de acciones preventivas implementadas.
- Incidencia de la problemática, resaltando los tipos de casos atendidos, las características principales y las áreas de trabajo más afectadas.

- El tiempo dedicado a las diferentes fases del procedimiento.
- Las acciones recomendadas e implementadas.
- El seguimiento realizado a los casos.
- Propuestas de mejoras al procedimiento.

Este informe se presentará se presentará al Presidente Ejecutivo y al Consejo de Administración, con el objetivo de que se pueda realizar un informe general de evaluación sobre la aplicación de los protocolos en la Fundación y proponer ajustes, en caso de ser necesarios.

9.3. Entrada en vigor

El Presente Protocolo tendrá vigencia inmediata, a partir de la fecha de aprobación por parte del Presidente Ejecutivo, conforme al Acta N° 089 del Consejo de Administración del 28 de noviembre de 2013 y actualizado con la aprobación del Consejo de Administración el 25 de mayo de 2021.

ANEXO 1

Marco Jurídico de Referencia¹⁶

Resolución del Ministerio de Justicia y Trabajo 472/2012

Por resolución 472 del año 2012, el entonces Ministerio de Justicia y Trabajo (actual Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social) reglamenta un procedimiento de inspección de seguridad y salud en el trabajo y sanciona la violencia laboral, el mobbing y el acoso sexual en los lugares de trabajo en empresas y dependencias del Estado. Este reglamento incluye la obligación de incorporar procedimientos internos para la sanción y prevención de la violencia laboral.

Reglamento Interno Institucional.

Marco Jurídico Internacional

La República del Paraguay ha suscrito los siguientes acuerdos y convenios internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Ley N° 1215/86.
- Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer.
- Convención Belém do Pará, de la Organización de Estados Americanos, ratificada por Ley N° 605/95.
- Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (CIDN), ratificado por Ley 57/90
- “Convención Internacional de los Derechos del Niño”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 y ratificada por la República del Paraguay mediante ley N° 57/1990 del 20 de septiembre de 1990.
- “Protocolo Facultativo de la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, la Prostitución Infantil y la Utilización de Niños en la Pornografía”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de mayo de 2000 y ratificada por la República del Paraguay mediante ley N° 2134/2003 del 22 de julio de 2003.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo:
 - Convenio 100, *sobre igualdad de remuneración*, ratificado por Ley 925/64.
 - Convenio 111, *sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, ratificado por Ley 1156/66.
 - Convenio 156, *sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*, ratificado por Ley 3338/2007.
 - Convenio 182 *sobre las peores formas de trabajo infantil*, ratificado por Ley 1657/2000.

¹⁶ El marco jurídico que se expone a continuación es referencial y no limitante.

Marco Jurídico Nacional

A nivel nacional, el Estado paraguayo cuenta con legislación que aborda la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

Constitución Nacional

La Constitución contiene varias disposiciones en torno a proteger los derechos fundamentales de todas las personas, estableciendo explícitamente la igualdad entre todas las personas (Art. 46), la garantía de dicha igualdad por parte del Estado (Art. 47) y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres (Art. 48). Particularmente, en relación a los derechos laborales expone la prohibición expresa de discriminación (Art. 88).

Además, en su artículo 54, reconoce los derechos de niñas, niños y adolescentes, los establece como prioritarios y asegura para ellos y ellas los mismos derechos y garantías constitucionales que para las demás personas, la protección ante publicidad nociva (art. 27) y contra la violencia (art. 60).

Código del Trabajo

El Código del Trabajo hace referencia a la igualdad entre hombres y mujeres en el sentido amplio. Señala explícitamente que los derechos y deberes de las personas que trabajan deberán inspirarse en los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos: *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*. En su artículo 9 expone que *“El trabajo (...) exige respeto para las libertades y dignidad de quienes lo prestan, y se efectuará en condiciones que aseguren la salud*. Además, señala las sanciones para casos de acoso sexual (Art. 81 inciso w y Art.84 inciso d).

Ley de Protección Integral a las Mujeres contra toda forma de Violencia

La Ley Nº 5777/2016 de “protección integral a las mujeres” establece un marco general de definiciones jurídicas que aborden los diferentes tipos de violencia, así como orientaciones para el desarrollo e implementación de políticas públicas que aborden esta problemática.

En su artículo 6 expone las conceptualizaciones de los diferentes tipos de violencia que deben ser abordadas por las políticas públicas para lograr su erradicación, entre las que incluye la violencia laboral.

El Decreto Nº 6973 por el cual se reglamenta la Ley Nº 5777/2016 en su preámbulo establece: *“Que en la erradicación de la violencia contra las mujeres es indispensable la educación desde el hogar y la primera infancia, así como las políticas tendientes a promover la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres, su autonomía personal en todas las esferas de la vida, así como el aumento de la participación y representación política en los asuntos públicos”*. El Art. 2º establece que la interpretación de dicho reglamento será *“(…) la más amplia y efectiva protección a la mujer en situación de violencia y sus entornos”* (...) y que *“Ninguna costumbre, tradición, consideración religiosa, creencia, o derecho consuetudinario, puede*

invocarse para justificar, permitir, tolerar, consentir, perpetrar, instigar o promover la violencia contra la mujer”.

Ley N° 1680/2001 “Código de la Niñez y la Adolescencia”:

Establece y regula los derechos, garantías y deberes del niño y del adolescente, conforme a lo dispuesto en la Constitución Nacional, la Convención sobre los Derechos del Niño, los instrumentos internacionales sobre la protección de los derechos humanos aprobados y ratificados por el Paraguay, y las leyes

ANEXO 2. Información a las posibles víctimas

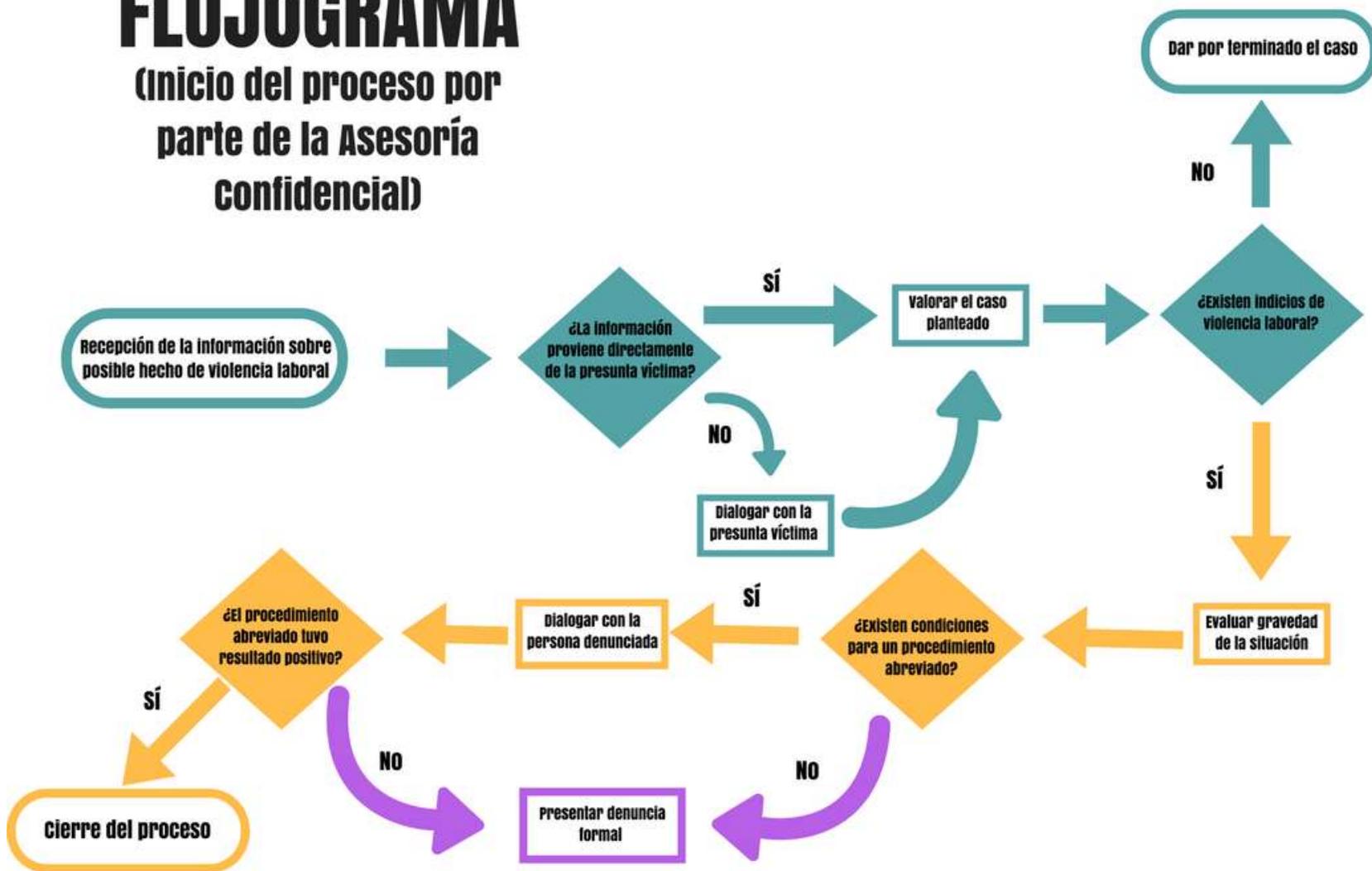
Independientemente de lo que establece el Protocolo, se informa que toda aquella persona que considere que está siendo víctima de violencia laboral, cuenta con los siguientes mecanismos de protección:

- El acoso sexual y la violencia laboral son delitos sancionados por la ley, tanto en el **Código Penal** como en el **Código Laboral** y en la **Ley N° 5777/2016**.
- En caso de haber sufrido acoso sexual de parte de un superior jerárquico, una opción es acudir al **Ministerio Público** y realizar la denuncia en la sede penal, de forma paralela o al término del proceso establecido en el Protocolo. El tiempo máximo para realizar la denuncia penal es de 2 años.
- En caso de haber sufrido acoso laboral, la persona denunciante puede solicitar resarcimiento por daños y perjuicios siempre que sean reclamables por sentencia firme.
- El **Ministerio de la Mujer** cuenta con un equipo profesional de contención psicológica, orientación legal y psicológica: se recomienda fuertemente a las víctimas acudir a esta instancia y solicitar además un informe psicológico. El horario de atención es de 07:00 a 18:00 hs. de lunes a viernes, en Presidente Franco c/ Ayolas – Edificio Ayfra – Planta Baja.
- El Ministerio de la Mujer cuenta con una **línea gratuita** y confidencial para atención a casos de violencia, el número es: **137**.
- En caso de que el agresor sea una máxima autoridad o similar, la denuncia se deberá presentar ante la **Dirección de Transparencia y Anticorrupción** de la Secretaría de la Función pública, y se aplica lo establecido en la resolución SFP N° 0516/2016.
- El Ministerio de la niñez y la adolescencia cuenta con una **línea gratuita** y confidencial para asesorar y acompañar casos de violencia infantil y de adolescentes, el número es: **147**
- Son consideradas instituciones receptoras de denuncia para casos de explotación y abuso sexual: la Policía Nacional, el Ministerio Público, los de la Niñez y la Adolescencia conforme sus competencia para efectos de la obtención de medidas de protección.

ANEXO 3. Flujoograma

FLUJOGRAMA

(Inicio del proceso por parte de la Asesoría confidencial)



FLUJOGRAMA

(intervención de la
Comisión de
Investigación)

