

	Política Interna sobre la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Código: POL-05
	Versión: 02	Página 1 de 9

I. OBJETIVO

De conformidad con lo dispuesto por la Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, reformada mediante Ley No. 8805 del 28 de abril de 2010, se prohíbe y se sanciona en **Laboratorios Zepol S.A.**, el acoso u hostigamiento sexual, en contra de la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales, de acuerdo con la normativa establecida en esta política.

II. ALCANCE:

Esta política es de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores de **Laboratorios Zepol S.A.**, sin distinción de la modalidad de su contrato laboral, ni nivel jerárquico con el fin de garantizar la integridad física y psicológica de todos los trabajadores, contratistas y visitantes.

III. RESPONSABILIDADES:

Todos los trabajadores son responsables de cumplir con esta política, prevenir o denunciar cualquier situación que comprometa la integridad de los miembros de la organización y la imagen de **Laboratorios Zepol S.A.**

POLITICA PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	
CODIGO: POL-05	VERSIÓN: 02
PAGINA	Página 2 de 13

IV. DEFINICIONES:

1. **Acoso u Hostigamiento Sexual:** Toda conducta sexual no deseada por quien la recibe (reiterada o de una única ocurrencia) que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos laborales, educativos o personales en los siguientes casos:
 - a) Condiciones materiales de empleo.
 - b) Desempeño y cumplimiento laboral.
 - c) Estado general de bienestar personal.

2. **Comisión Investigadora:** Conjunto de personas elegidas para realizar una determinada labor en representación de un colectivo.

3. **Abuso Sexual:** Cualquier actividad sexual entre dos o más personas sin consentimiento. El abuso sexual puede producirse entre adultos, de un adulto a un menor o incluso entre personas menores de edad.

4. **Actividad Sexual Indebida:** Cualquier tipo de actividad de carácter sexual, en contra de la voluntad de la víctima. También se incluye el inducir u obligar a tocar los órganos genitales del abusador. O, cualquier acción tal como, pero no limitada a realizar o recibir miramientos obscenos, dirigirse a otras personas con apelativos de carácter sexual, incitar a la víctima a escuchar o presenciar contenido sexual impropio (observar al adulto desnudo o mientras mantiene relaciones sexuales con otras personas, ver material pornográfico o, asistir a conversaciones de contenido sexual y en general, aquellas conductas incómodas o que molesten sexualmente a quienes las reciben.

5. **Persona Denunciada:** El/La Colaborador(a) al que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

6. **Principio de Confidencialidad:** Implica el deber de las instancias, dependencias o departamentos, las personas representantes, las personas que comparecen como testigos o peritos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, así como cualquier otro funcionario que, en el ejercicio de sus funciones, reciben las denuncias, custodian los expedientes, integran la comisión investigadora, transcriben audiencias orales o realizan cualquier tipo de trámite relacionado con procedimientos administrativos en materia de acoso sexual, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciantes ni la de la persona denunciada. La confidencialidad deberá

POLITICA PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	
CODIGO: POL-05	VERSIÓN: 02
PAGINA	Página 3 de 13

prevalecer desde el momento en que se recibe la denuncia, y permanece aún finalizado el procedimiento.

7. **Principio Pro-Víctima:** Implica el deber de **Laboratorios Zepol S.A** que, en caso de duda, interpretará cualquier asunto en favor de la presunta víctima.
8. **Víctima:** Es la persona que presuntamente sufre un hostigamiento sexual por parte de servidores de la Empresa por tiempo indefinido o determinado, así como pasantes meritorios, practicantes, usuarios, clientes, proveedores y cualquier otra persona externa a la institución con relaciones que impliquen el uso del mismo ámbito de trabajo de **Laboratorios Zepol S.A**. La presunta víctima puede estar en una relación jerárquica superior o inferior o en igualdad de condiciones laborales con respecto al supuesto agresor y siempre debe ser considerada como parte en el proceso y normalmente es la denunciante del abuso, acoso sexual u hostigamiento sexual.
9. **Equidad de género:** La Igualdad o equidad de género hace referencia a una igual apreciación de la dignidad que poseen tanto los hombres como las mujeres. Este término designa un trato igualitario para ambos géneros, más allá de las diferencias físicas.

V. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Artículo 3: Manifestaciones. El acoso u hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen: promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial respecto de la situación de empleo, actual o futura, de quien la reciba; amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación de empleo, actual o futura, de quien las reciba; exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales: que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada u ofensiva para quien los reciba.

POLITICA PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	
CODIGO: POL-05	VERSIÓN: 02
PAGINA	Página 4 de 13

Las anteriores manifestaciones no son las únicas posibles y se valorarán independientemente de la naturaleza y/o jerarquía de la relación o vínculo entre las partes y de los antecedentes o preferencias sexuales de cualquiera de ellas.

Artículo 4: Obligaciones de La Empresa y medios de prevención. **Laboratorios Zepol S.A** reconoce la importancia de implementar procesos efectivos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual con el fin de garantizar la integridad física y psicológica de sus trabajadores y cualquier persona que visite o deba permanecer en las instalaciones.

Por lo tanto, **Laboratorios Zepol S.A** asume la obligación a dar a conocer las presentes disposiciones a sus trabajadores, proveedores, contratistas y visitantes, quienes deberán ser informados respecto a la protección que se brinda a través de esta política.

Artículo 5: Personal capacitado. Asimismo, **Laboratorios Zepol S.A** deberá mantener personal debidamente capacitado y con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual al alcance de los trabajadores y cualquier tercero que tenga implicaciones en la aplicación de la presente política.

Sección II

De la protección a la víctima de acoso sexual

Artículo 6: Consecuencias de presentar denuncia. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir por este motivo perjuicio personal alguno en sus condiciones materiales de empleo.

Sin embargo, quien haya denunciado hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

Artículo 7: Protección contra el despido. Quien formule una denuncia por hostigamiento sexual sólo podrá ser despedido por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, según lo establecido en los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, **Laboratorios Zepol S.A** tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de la falta.

POLITICA PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	
CODIGO: POL-05	VERSIÓN: 02
PAGINA	Página 5 de 13

Sección III

De la Comisión Investigadora

Artículo 8: De la Comisión Investigadora. El conocimiento de las denuncias y su trámite estará a cargo de una Comisión Investigadora integrada por **tres miembros**, asegurando la representación de ambos sexos, que además posean conocimientos de la materia de hostigamiento sexual y aplicación del régimen disciplinario, quienes deberán ser advertidos por escrito del deber de confidencialidad que deberá mantener durante la totalidad de las etapas del procedimiento.

La Comisión Investigadora actuará con las facultades de órgano director del procedimiento, siendo su función la averiguación de la verdad real de los hechos y la formulación de una recomendación a los personeros de **Laboratorios Zepol S.A** (Dirección General) de las medidas disciplinarias o acciones a tomar una vez finalizada la investigación.

Artículo 9: Conformación de la Comisión Investigadora. En principio, la Comisión Investigadora será conformada por personal de **Laboratorios Zepol S.A** y será presidida por el Director de Gestión de Talento, quien cuenta con **5 días hábiles** a partir de la recepción de la denuncia por parte de la presunta víctima para formular ante la Dirección una propuesta de los dos integrantes restantes.

La propuesta antes descrita deberá incluir a un supervisor o representante patronal del área al que pertenezcan las partes o en su defecto el denunciado; y otro representante patronal totalmente ajeno a la situación, quien no deberá estar relacionado a la situación que motiva la denuncia.

La aprobación de la conformación final de la Comisión Investigadora corresponderá a la Dirección General de **Laboratorios Zepol S.A**, quien cuenta con un plazo de **3 días hábiles** para remitir el comunicado de confirmación a quien preside la Comisión, en caso de ser aceptada la propuesta, o bien proceder a los nombramientos correspondientes ante un rechazo fundamentado de la misma.

Quien preside la Comisión cuenta con **dos días hábiles** para comunicar a los demás miembros su incorporación a tal órgano, que será de carácter obligatorio salvo que comuniquen una causa justificada a criterio de la Dirección General, quien, ante la negativa del trabajador a participar como miembro de la Comisión Investigadora, contará con el plazo de **dos días** hábiles adicionales para ordenar su reemplazo.

POLITICA PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	
CODIGO: POL-05	VERSIÓN: 02
PAGINA	Página 6 de 13

Las solicitudes y aprobaciones indicadas en este artículo podrán obviarse en caso de ser necesario en aras de darle mayor celeridad al procedimiento. No obstante, siempre deberá constar por escrito la conformación de la Comisión Investigadora para cada caso particular. El encargado de Gestión de Talento será la persona a cargo de conformar la Comisión en estos casos.

Artículo 10: La comisión tendrá una persona designada como Presidente, la cual podrá actuar en nombre de la misma en resoluciones de mero trámite, convocatorias, reprogramaciones, traslados de cargos, etc. No obstante, en la audiencia deberán estar presentes todos los miembros y juntos deberán suscribir el informe final.

Artículo 11: En caso de que el denunciado sea el encargado de Gestión de Talento de La Empresa, la víctima podrá presentar la denuncia directamente a la Dirección General de **Laboratorios Zepol S.A** la cual contará con un plazo de **5 días hábiles** para conformar la Comisión Investigadora y comunicar el nombramiento a sus miembros tomando en cuenta los parámetros descritos en el presente apartado. Luego de esta comunicación, tendrá **dos días hábiles** para trasladar a la Comisión la denuncia presentada por la persona afectada a fin de continuar con su tramitación.

Artículo 12: No obstante, lo anterior, tomando en cuenta los mismos plazos anteriormente indicados, **Laboratorios Zepol S.A** se reserva la posibilidad de suscribir un acuerdo con una organización pública o privada externa especializada para el conocimiento y la tramitación de la denuncia en calidad de Comisión Investigadora, a solicitud del encargado de Gestión de Talento con el aval de la Dirección General, o por decisión unilateral de este último.

Artículo 13: La Comisión Investigadora será conformada para cada proceso individual; sin embargo, en caso que no perjudique los intereses de las partes involucradas, los nombramientos podrán prevalecer para todos los procedimientos de esta naturaleza, previa autorización de la Dirección General.

POLITICA PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	
CODIGO: POL-05	VERSIÓN: 02
PAGINA	Página 7 de 13

Sección IV

De la tramitación del procedimiento

Artículo 14: Recepción de las denuncias. El colaborador o tercero que denuncie supuestos hechos de hostigamiento sexual presuntamente cometidos por un trabajador de **Laboratorios Zepol S.A**, cualquiera que sea su rango, deberá hacerlo en forma escrita ante el Departamento de Gestión de Talento o/a la Dirección General de **Laboratorios Zepol S.A** según lo descrito en la sección anterior, momento en el cual deberá adjuntar toda la prueba necesaria para respaldar sus argumentos. Asimismo, deberá indicar el medio (teléfono, fax, correo electrónico) a través del cual desea recibir las notificaciones pertinentes al caso.

No obstante lo anterior, la víctima puede informar directamente a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo a fin que directamente aplique el procedimiento interno vigente, en los siguientes casos:

- Cuando el denunciado corresponde a la máxima autoridad o superior jerárquico dentro de La Empresa.
- En los casos que exista una reducida cantidad del personal.
- Cuando no existan condiciones en **Laboratorios Zepol S.A** para realizar la investigación de forma efectiva.

Artículo 15: Ampliación o corrección de la denuncia. De considerar la Comisión Investigadora, una vez conformada según lo dispuesto en la sección anterior, que la denuncia planteada no es clara o presenta inconsistencias que podrían dificultar el derecho de defensa del acusado y/o los derechos del denunciante, podrá solicitarle a este último que la aclare o rectifique.

La denuncia sólo podrá ser ampliada ante la ocurrencia de hechos nuevos o anteriormente desconocidos por parte del denunciado.

Artículo 16: Medidas cautelares. Ante solicitud expresa de cualquiera de las partes o bien a criterio fundamentado de la Comisión Investigadoras, ésta podrá solicitar a **Laboratorios Zepol S.A** tomar las medidas cautelares pertinentes con la finalidad de que dicha investigación no se vea obstaculizada o afectada de ninguna forma. Algunas de las posibles medidas a solicitar son las siguientes:

POLITICA PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	
CODIGO: POL-05	VERSIÓN: 02
PAGINA	Página 8 de 13

- a) Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
- b) Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- c) La reubicación laboral.
- d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Éstas se mantendrán vigentes durante el plazo que determine la Comisión o bien durante el transcurso de la investigación, en aras de asegurar el resultado del proceso y la protección de la víctima.

Artículo 17: Traslado de cargos. Una vez conformada la Comisión Investigadora y dentro de un plazo máximo de **cinco días hábiles**, se efectuará un traslado de cargos al denunciado, con indicación expresa de los hechos que motivan la denuncia, la prueba ofrecida en su contra y las disposiciones legales que le aplican y podrían aplicar. Asimismo, se le otorgará un plazo de entre **cinco y ocho días hábiles** para contestar por escrito la denuncia, esgrimiendo los argumentos que estime convenientes y ofreciendo la prueba que posea para respaldar su dicho. Asimismo, deberá indicar el medio (teléfono, fax, correo electrónico) a través del cual desea recibir las notificaciones pertinentes al caso.

Artículo 18: Comunicación al Ministerio de Trabajo. Una vez conformada la Comisión Investigadora y dentro de un plazo máximo de **cinco días hábiles**, ésta deberá informar a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo sobre la recepción de la denuncia, en el cual debe consignarse únicamente el número de cédula de identidad (u otra identificación personal) de las partes, omitiendo el nombre de las mismas, salvo orden expresa de esta entidad.

Artículo 19: Convocatoria a audiencia. Una vez vencido el plazo para la contestación del traslado de cargos, la Comisión Investigadora procederá a convocar a ambas partes a una audiencia oral y privada de recepción de prueba. Salvo que se indique lo contrario, cada parte será la encargada de notificar y velar por la presencia de sus testigos en la audiencia.

Excepcionalmente, la Comisión determinará un período de no más **de cinco días hábiles** con el fin de que las partes mayores elementos de prueba, o bien para procurar aquella que haya sido solicitada por cualquiera de las partes y que deba tramitarse ante **Laboratorios Zepol S.A.**

POLITICA PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	
CODIGO: POL-05	VERSIÓN: 02
PAGINA	Página 9 de 13

Artículo 20: Audiencia oral y privada. Ambas partes podrán comparecer en la fecha, hora y lugar programados para la audiencia de recepción de prueba. Dicha diligencia será presidida y dirigida por la Comisión Investigadora y en ella se evacuará la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, así como la documental que haya sido controvertida (de existir). La Comisión podrá hacer las preguntas que estime pertinentes a los testigos, para luego dar la palabra a cada una de las partes.

La audiencia podrá ser grabada mediante los medios de audio y/o video que a tal efecto posea **Laboratorios Zepol S.A.**

Artículo 21: Formulación de conclusiones. Al finalizar la audiencia oral y privada de recepción de pruebas, la Comisión otorgará a ambas partes un breve espacio de no más de 5 minutos para que formulen sus alegatos de conclusión.

De estimarse conveniente por la complejidad del caso o bien de común acuerdo con las partes, la Comisión podrá otorgar un plazo de **tres días hábiles**, contados a partir del momento en que se ponga a disposición de las partes la grabación de la audiencia, para que formulen y entreguen por escrito sus conclusiones. La presentación extemporánea de este documento le tornará inadmisibles.

Artículo 22: Resolución. Concluida la audiencia de recepción de la pruebas o bien la audiencia para la presentación de las conclusiones, quien preside la Comisión Investigadora o el representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según sea el caso, mediante resolución fundada resolverá en un plazo máximo de **diez días hábiles** sobre la existencia o no de la falta denunciada. En caso de comprobarse ésta, rendirá un informe a La Empresa recomendando que la falta sea sancionada de la siguiente forma:

1. Si se trata de un trabajador se le sancionará con amonestación, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.
2. Si se trata del patrono o alguno de sus representantes, éstos serán responsables personalmente por sus actuaciones, además de los términos indicados en el punto anterior, respecto de las cuales deberán responder en la vía judicial, una vez que la gestión se haya presentado en esta sede.
3. De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente.

POLITICA PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	
CODIGO: POL-05	VERSIÓN: 02
PAGINA	Página 10 de 13

Artículo 23: Valoración de las pruebas. Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, considerando la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, su vínculo con el denunciado y lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Artículo 24: Plazos. Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten podrán ser ampliados, siempre y cuando exista justa causa para ello, y con esto no se supere el término de tres meses, contados desde el momento de interposición de la denuncia, según lo dispuesto por el inciso 2º del artículo 5 de la Ley No. 7476 y sus reformas.

Artículo 25: Representación de las partes. Durante todo este proceso, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado y de apoyo emocional y/o psicológico de su confianza, pero si en este último caso se trata de otro trabajador de **Laboratorios Zepol S.A.**, éste deberá suscribir un convenio de confidencialidad sobre los hechos que conozca a partir de esta intervención, que debe ser totalmente voluntaria previa solicitud expresa de la presunta víctima.

Artículo 26: Posibilidad de acudir a la vía judicial. Una vez que se haya cerrado la investigación en **Laboratorios Zepol S.A.**, quien no esté satisfecho con el resultado de la investigación, puede presentar la denuncia correspondiente ante los Tribunales de Trabajo.

Artículo 27: Comunicación al Ministerio de Trabajo. La Comisión Investigadora tiene la obligación de comunicar el resultado del procedimiento a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

Sección V

Principios que rigen el procedimiento de investigación

Artículo 28: De conformidad con el artículo 18 de la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, el procedimiento de investigación estará regido por los principios de debido proceso, proporcionalidad y libertad probatoria. Asimismo, informan el actuar de la Comisión y las partes el principio de confidencialidad y de in dubio pro-víctima.

POLITICA PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	
CODIGO: POL-05	VERSIÓN: 02
PAGINA	Página 11 de 13

Artículo 29: La Comisión Investigadora ordenará y practicará todas las diligencias de prueba necesarias, para determinar la verdad real de los hechos relevantes en el proceso.

Artículo 30: Cualquier omisión en el procedimiento podrá ser subsanada por la Comisión Investigadora en procura del mejor interés de ambas partes y de la transparencia del proceso.

Sección VI

Disposiciones finales

Artículo 31: Plazo para denunciar. El plazo para interponer la denuncia por parte de la presunta víctima es de **dos años** y se computará a partir del último hecho considerado como hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

Artículo 32: Obligaciones respecto del personal no laboral. Laboratorios Zepol S.A. adoptará medidas expresas en los contratos de naturaleza no laboral a fin de asegurar la prevención y sanción de conductas de hostigamiento sexual en **Laboratorios Zepol S.A.** y exigir la responsabilidad de quien se compruebe ha incurrido en actos de esta naturaleza. Para estos efectos, cuando corresponda se informará al Colegio Profesional respectivo a fin de que los mismos apliquen los procedimientos internos de investigación y sanción de sus agremiados.

Artículo 33: Aplicación supletoria. Para todo lo que no se regule en la presente política, se aplicará lo dispuesto en la Ley No. 7476 supra citada, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas, así como el Código Civil cuando no existan normas relativas a la prevención y sanción del hostigamiento sexual en **Laboratorios Zepol S.A.**

Artículo 34: Divulgación y Prevención con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de acoso sexual, los mecanismos para divulgar las políticas para prevención del hostigamiento y abuso sexual, en el empleo serán:

- I. Colocar en lugares visibles (Pizarras informativas, correos, facebook empresarial) de **Laboratorios Zepol S.A.** material informativo y preventivo.
- II. Comunicar a todo el personal de nuevo ingreso nuestras políticas.
- III. Fomentar una cultura de prevención en nuestros trabajadores.

POLITICA PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	
CODIGO: POL-05	VERSIÓN: 02
PAGINA	Página 12 de 13

- IV. Proporcionar a cada departamento una copia de **“La Política Interna para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”**, con el fin de tenerla disponible para consulta de cualquier interesado.

Sección VII

Sanciones por incumplimiento

Artículo 34: El incumplimiento de esta política laboral no vinculado a alguno de los procesos de investigación seguidos con base en sus disposiciones, dará lugar a la aplicación de una sanción disciplinaria según lo dispuesto por la legislación laboral costarricense. Para la aplicación de una sanción, se tomará en cuenta la gravedad de la falta y el perjuicio ocasionado por el incumplimiento del trabajador.

VI. ANEXOS

Referencias: Ley No. 7476 del 3 de febrero de 1995, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas.

Artículo 18 de la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.

Código de Trabajo artículos 81 y 369.

Código Civil

VII. CONTROL DE CAMBIO:

VERSIÓN	RESUMEN DEL CAMBIO
02	Actualización por vencimiento y cambio al formato versión 03 del F-SOP-CAL-01.01

POLITICA PREVENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL	
CODIGO: POL-05	VERSIÓN: 02
PAGINA	Página 13 de 13