



ADMINISTRACIÓN
NACIONAL DE
ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS

Protocolo de Actuación ante Situaciones de
Violencia y Discriminación por razones de género al
interior de la ANDA


CÓDIGO: PI27.3-0-23-01
PÁG. : 1 de 25
FECHA: 10-FEB-2023
REVISIÓN : 0

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA ANDA



Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	4
3. ALCANCE Y CAMPO DE APLICACIÓN	4
3.1. ALCANCE	4
3.2. CAMPO DE APLICACIÓN.....	4
4. BASE LEGAL Y DEFINICIONES	5
4.1. BASE LEGAL	5
4.2. DEFINICIONES	11
4.2.1 SIGLAS.....	11
4.2.2 DEFINICIONES	11
5. ATENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN	14
5.1. DERECHOS DE LAS MUJERES QUE ENFRENTAN SITUACIONES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN	14
5.2. PROHIBICIONES A PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	15
5.3. FORMAS DE INTERPONER UNA ACUSACIÓN.....	15
5.4. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.....	15
5.4.1 ATENCIÓN DE CASOS	16
5.4.2 SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	20
5.4.3 ACTUACIÓN DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.....	21
5.4.4 APARTADOS ESPECIALES	22
5.5. ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO.....	22
5.6. SEGUIMIENTO.....	23
6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	23
7. CONTROL DE CAMBIOS	23
8. CONTROL DE DOCUMENTOS	23
9. AUTORIZACIÓN	24
10. ANEXOS	24

 <p>ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS</p>	<p>Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Discriminación por razones de género al interior de la ANDA</p>	<p>CÓDIGO: PI27.3-0-23-01 PÁG. : 3 de 25 FECHA: 10-FEB-2023 REVISIÓN : 0</p>
--	---	--


1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se han intensificado los esfuerzos para visibilizar, prevenir y erradicar la violencia contra la mujer. Diferentes Instrumentos y Declaraciones Internacionales han reconocido la importancia de generar los mecanismos necesarios para combatir esta problemática. En ese sentido, nuestro país, dando cumplimiento a los compromisos adquiridos internacionalmente, logra un avance en el reconocimiento de la violencia de género, la desigualdad y la discriminación contra las mujeres, permitiendo a través de un conjunto de transformaciones jurídicas que las instituciones del Estado Salvadoreño actúen con determinación, para que sean garantes del derecho a una vida libre de violencia y avanzar hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

La Constitución de la República de El Salvador, en el Art. 3., regula el derecho a la igualdad y no discriminación, expresando que “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión”. Por otra parte, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las mujeres armonizada con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Belém do Pará, establece que la violencia contra la mujer es cualquier acción o conducta, basada en su género, que causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

En ese sentido, la ANDA, comprometida con el fomento de una cultura institucional, más equitativa y libre de violencia, elabora a través de su Unidad de Género, el presente “Protocolo de Atención ante Situaciones de Violencia y Discriminación por Razones de Género”, con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en la Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) y Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE); teniendo como objetivo principal, servir como instrumento interno para establecer el procedimiento administrativo que se realizará en la atención integral a empleadas que enfrentan situaciones de violencia y discriminación por razones de género al interior de la institución, garantizando así su derecho a una vida libre de violencia.

Finalmente, según los lineamientos del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), las instituciones gubernamentales, deben propiciar cambios que permitan incorporar el principio de igualdad y no discriminación en el quehacer institucional, con este objetivo, la Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados-ANDA, no se queda ausente de estas innovaciones, promoviendo la igualdad, a través de la creación del presente Protocolo.

 <p>ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS</p>	<p>Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Discriminación por razones de género al interior de la ANDA</p>	<p>CÓDIGO: PI27.3-0-23-01 PÁG. : 4 de 25 FECHA: 10-FEB-2023 REVISIÓN : 0</p>
--	---	--

Así también, en este Protocolo, se ha incluido apartados especiales relacionados a la atención de acusaciones interpuestas por personal masculino de la Institución y población usuaria.

2. OBJETIVO

Establecer un procedimiento administrativo para la atención integral de empleadas de la ANDA, que enfrentan situaciones de violencia y discriminación por razones de género, garantizando institucionalmente su derecho a una vida libre de violencia.

3. ALCANCE Y CAMPO DE APLICACIÓN.

3.1. ALCANCE

El presente protocolo comprende el procedimiento administrativo interno que será aplicado en todas las situaciones de violencia y discriminación por razones de género al interior de la ANDA, para brindar una atención integral a las empleadas, que enfrenten situaciones de violencia y discriminación por razones de género.

3.2. CAMPO DE APLICACIÓN

Será de aplicación a todas las dependencias de la institución en el marco de sus actividades laborales.

PRINCIPIOS RECTORES DE APLICACIÓN GENERAL

La aplicación de este protocolo, se regirá bajo los siguientes principios:

- 1) **Igualdad:** recibir por parte de la Institución, respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagradas en la Constitución y en las leyes secundarias de forma igualitaria.
- 2) **No Discriminación:** las empleadas gozarán de los mismos derechos y circunstancias en su trato, sin distinción de ningún tipo, independientemente de cualquier condición como clase social, pertenencia étnica, orientación sexual, edad, sexo o género.
- 3) **Imparcialidad:** garantizar un procedimiento administrativo justo.
- 4) **Confidencialidad:** Toda la información contenida dentro del procedimiento administrativo será objeto de total y absoluta confidencialidad, la cual podrá revelarse únicamente para efectos de brindar informe a la Dirección Superior, en caso que así lo requieran.
De igual forma, todas las personas que intervengan en el procedimiento administrativo estarán obligadas a guardar confidencialidad, lo que les impide revelar cualquier información que pueda llevar a la identificación pública de las personas involucradas o al conocimiento del caso.
- 5) **Laicidad:** La atención a empleadas víctimas de violencia y discriminación no debe estar influenciada por ninguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa que justifique la violencia.

- 6) **No revictimización:** brindar una atención integral a empleadas que enfrentan situaciones de violencia y discriminación, sin culpabilizarlas, coartarlas, cuestionarlas o tratarla con indiferencia.
- Incorporación de la perspectiva de género en todas las actuaciones:** Todas las personas involucradas en las actuaciones comprendidas por este protocolo, deberán ejercer con perspectiva de género, reconociendo las condiciones, necesidades e impactos diferenciados entre hombres y mujeres.

4. BASE LEGAL Y DEFINICIONES

4.1. BASE LEGAL

Constitución de la República de El Salvador (1983)

Fecha 15/12/1983, con reformas 2003. Publicado en el Diario Oficial No. 191, Tomo 361, del 15 de octubre del 2003.

Art. 3., referido a la igualdad de todas las personas, no pudiendo establecerse restricciones basadas en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)

Entró en vigencia el 01 de enero de 2012. Esta Ley reconoce y garantiza el derecho de las mujeres, a una vida libre de violencia durante todo su ciclo de vida a través de políticas preventivas y sancionatorias, a fin de proteger su derecho a la vida, integridad física y moral, a la libertad, a la dignidad y a la no discriminación, incluyendo expresamente la distinción por razón de identidad sexual.

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)

Entro en vigencia en abril de 2011. Esta Ley surge en aplicación al principio constitucional de igualdad de las personas y como resultado del compromiso estatal de promover la igualdad y la no discriminación en contra de las mujeres.

CÓDIGO PENAL SALVADOREÑO

Tipifica algunos delitos, constitutivos de violencia, aplicables según el caso.

Coacción

Art. 153.- El que por medio de violencia obligare a otro a realizar, tolerar u omitir alguna acción, será sancionado con prisión de uno a tres años.

Cuando la coacción ejercida tuviere por objeto impedir el ejercicio de un derecho fundamental, se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años.



Amenazas

Art. 154.- El que amenazare a otro con producirle a él o a su familia, un daño que constituyere delito, en sus personas, libertad, libertad sexual, honor o en su patrimonio, será sancionado con prisión de uno a tres años.

Violación

Art. 158.- El que mediante violencia tuviere acceso carnal por vía vaginal o anal con otra persona, será sancionado con prisión de seis a diez años.

Otras Agresiones Sexuales

Art. 160.- El que realizare en otra persona cualquier agresión sexual que no sea constitutiva de violación, será sancionado con prisión de tres a seis años.

Si la agresión sexual consistiere en acceso carnal bucal, o introducción de objetos en vía vaginal o anal, la sanción será de seis a diez años de prisión.

Acoso Sexual

Art. 165.- El que realice conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por sí sola un delito más grave, será sancionado con prisión de tres a cinco años.

El acoso sexual realizado contra menor de quince años, será sancionado con la pena de cuatro a ocho años de prisión.


Si el acoso sexual se realizare prevaliéndose de la superioridad originada por cualquier relación, se impondrá además una multa de cien a doscientos días multa.

Exhibiciones Obscenas

Art. 171.- El que ejecutare o hiciere ejecutar a otros actos lúbricos o de exhibición obscena, o indecorosa, en lugar público o expuesto al público o bien ante menores de dieciocho años de edad o deficientes mentales, será sancionado con prisión de dos a cuatro años.

Difamación

Art. 178.- El que atribuyere a una persona que no esté presente una conducta o calidad capaz de dañar su dignidad, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación, será sancionado con multa de cincuenta a ciento veinte días multa.

 <p>ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS</p>	<p>Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Discriminación por razones de género al interior de la ANDA</p>	<p>CÓDIGO: PI27.3-0-23-01 PÁG. : 7 de 25 FECHA: 10-FEB-2023 REVISIÓN : 0</p>
--	---	--

La difamación realizada con publicidad o cuando fuere reiterada contra una misma persona, será sancionada con multa de ciento veinte a doscientos cuarenta días multa.

La difamación reiterada con publicidad contra una misma persona, será sancionada con multa de doscientos cuarenta a trescientos sesenta días multa

Injuria

Art. 179.- El que ofendiese de palabra o mediante acción la dignidad o el decoro de una persona presente, será sancionado con multa de cincuenta a cien días multa.

La injuria realizada con publicidad o cuando fuere reiterada contra una misma persona, será sancionada con multa de cien a ciento ochenta días multa.

Si la injuria reiterada se realizare con publicidad, la sanción será de ciento ochenta a doscientos cuarenta días multa.

Inhabilitación Especial

art. 180.- Cuando los hechos previstos en este capítulo, fueren cometidos a través de un medio de comunicación social y resultaren responsables de los mismos, profesionales o personas dedicadas al ejercicio de la función informativa, se impondrá a éstos además de la pena señalada para el delito correspondiente, la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de su profesión u oficio de seis meses a dos años, según la entidad de la ofensa y el daño causado.

Violación de Comunicaciones Privadas

Art. 184.- El que con el fin de descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, se apoderare de comunicación escrita, soporte informático o cualquier otro documento o efecto personal que no le esté dirigido o se apodere de datos reservados de carácter personal o familiar de otro, registrados en ficheros, soportes informáticos o de cualquier otro tipo de archivo o registro público o privado, será sancionado con multa de cincuenta a cien días multa.

Si difundiere o revelare a terceros los datos reservados que hubieren sido descubiertos, a que se refiere el inciso anterior, la sanción será de cien a doscientos días multa.

El tercero a quien se revelare el secreto y lo divulgare a sabiendas de su ilícito origen, será sancionado con multa de treinta a cincuenta días multa.

Código de Trabajo

Establece las obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores/as.



Obligaciones del empleador

Art. 29.- Son obligaciones de los patronos:

- 05) Guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra.
- 09) Cumplir con el correspondiente reglamento interno de trabajo.

Prohibiciones para los empleadores

Art. 30.- Se prohíbe a los patronos:

- 12) Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección de la persona del trabajador.
- 13) Exigir a las mujeres que solicitan empleo, que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes, como requisitos para su contratación.

Ley de Procedimientos Administrativos

Derechos de las Personas Frente a la Administración

Art. 16.- Sin perjuicio de los derechos reconocidos en la Constitución de la República y las Leyes, las personas, en sus relaciones con la Administración Pública, son titulares de los siguientes derechos: 1. A la buena Administración, que consiste en que los asuntos de naturaleza pública sean tratados con equidad, justicia, objetividad e imparcialidad y que sean resueltos en un plazo razonable y al servicio de la dignidad humana;

5. A ser tratados con respeto, dignidad y deferencia por las autoridades y empleados públicos, que habrán de facilitarles el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones. Todo ciudadano que se encuentre en situación de indefensión, debilidad manifiesta, discapacidad, niños, niñas, adolescentes, mujeres gestantes o adultos mayores, tendrán derecho a recibir un trato especial y preferente por parte de las autoridades, agentes y demás personal al servicio de la Administración Pública, que deberá facilitarles en todo lo posible, el acceso a las oficinas públicas, la orientación adecuada y los servicios que soliciten.

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO – ANDA.

Cuyo objetivo es transversalizar el enfoque de género en el quehacer institucional con acciones que disminuyan las brechas de desigualdad, discriminación y violencia de género.



REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA ANDA.

Establece las normas de control interno que señalan, identifican y regulan el comportamiento del personal de la ANDA, y normar las relaciones jurídico-laborales existentes entre sus trabajadores/as.

Derechos

Art. 59.- Los trabajadores (as) de la ANDA tienen derecho a todas las prestaciones que se establecen en el presente Reglamento, en el Contrato colectivo de trabajo y demás fuentes de derecho laboral que les fueren aplicables.

También gozarán de la debida consideración de sus jefes, quienes estarán obligados a abstenerse de maltratarlos de obra o de palabra, así como de influir en sus decisiones políticas, religiosas o gremiales.

Obligaciones

Art. 60.- Son obligaciones de los trabajadores (as) de la ANDA:

7. Guardar debido respeto y consideración a sus jefes, compañeros o subalternos, absteniéndose de cometer actos o hacer bromas que perturben la disciplina, ofendan la moral o alteren el normal desarrollo de las labores.

8. Tratar con el debido respeto y cortesía a toda persona con quien deba relacionarse en ocasión o por consecuencia de su trabajo.

20. Observar buena conducta pública y privada, en beneficio de su prestigio personal y el de la institución, principalmente en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones.

Prohibiciones


Art. 61.- Todo trabajador(a) de la ANDA está sujeto a las prohibiciones siguientes:

19. Las y los trabajadores, dentro de sus lugares de trabajo, tienen prohibido ejecutar actos o expresiones que dañen la moral y dignidad de otras personas, especialmente las que sean de contenido sexual y que sean consideradas ofensivas por el personal a quien van dirigidas, sean estas compañeras o compañeros de trabajo, personal a su cargo o jefes(as) superiores.

Art. 62.- Son obligaciones de la parte empleadora de la ANDA:

Formular programas preventivos y de sensibilización sobre violencia a las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de cualquier tipo de violencia, tendrán la consideración de justificadas.

 <p>ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS</p>	<p>Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Discriminación por razones de género al interior de la ANDA</p>	<p>CÓDIGO: PI27.3-0-23-01 PÁG. : 10 de 25 FECHA: 10-FEB-2023 REVISIÓN : 0</p>
--	---	---

Art. 63.- Son prohibiciones de la parte empleadora de la ANDA:

La parte empleadora o sus representantes patronales tienen prohibido ejecutar actos o expresiones que dañen la moral y la dignidad de otras personas; especialmente las que sean de contenido sexual y que sean consideradas ofensivas y no deseadas por la persona a quien va dirigida, sean estos compañeros y compañeras de trabajo, personal a su cargo o jefes superiores.

Burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de sus ámbitos de trabajo, educativo, comunitario, espacios de participación política o ciudadana, institucional u otro análogo como forma de expresión de discriminación.

Exigir a las mujeres trabajadoras, que se sometan a exámenes para comprobar si se encuentran en estado de gravidez.

Art. 69.- La ANDA dará cumplimiento a las regulaciones establecidas en lo relativo al trabajo de mujeres y menores de edad, así:

a) No destinará mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer.


(Belem do Pará): Adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994, en el 24° periodo de sesiones de la Asamblea General, firmada por El Salvador el 14 de agosto de 1995 y ratificada el 26 de enero de 1996.

A través de esta Convención, los Estados Parte acordaron que la violencia contra las mujeres, constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades, estableciendo por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)

Fue aprobada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de Naciones Unidas y entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981.

Establece una gama de derechos, reconocidos a favor de las mujeres específicamente en el art. 4.

 <p>ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS</p>	<p>Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Discriminación por razones de género al interior de la ANDA</p>	<p>CÓDIGO: PI27.3-0-23-01 PÁG. : 11 de 25 FECHA: 10-FEB-2023 REVISIÓN : 0</p>
--	---	---

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo.

4.2. DEFINICIONES

4.2.1 SIGLAS

ANDA: Administración Nacional de Acueductos y Alcantarillados ANDA.

Belém do Pará: Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

CEDAW: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

ISDEMU: Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.

LEIV: Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las mujeres.

LIE: Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres.

4.2.2 DEFINICIONES

Acoso Laboral: Es la acción de hostilidad física o psicológica que, de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.

Acoso Sexual: conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual.

Acusación: Señalar a alguien atribuyéndole la culpa de una falta, de un delito o de un hecho reprobable.

Atención Integral: son todas las acciones para detectar, atender, proteger y restablecer los derechos humanos de quienes enfrentan cualquier tipo de violencia, para lo cual, el Estado deberá destinar los recursos logísticos y financieros necesarios y apropiados, para instaurar los servicios especializados que garanticen la restitución de derechos y anulación de riesgos.

Equidad: Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres.

Género: este se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para las mujeres y los hombres.



Igualdad: Para derecho individual y colectivo; por tal razón, su protección deberá ser exigida cuando su incumplimiento o violación afecte significativa y negativamente el ejercicio de los derechos ciudadanos, en ambas circunstancias.

No discriminación: Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o, de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.

Persona agresora: Quien ejerce cualquiera de los tipos de violencia contra mujeres y hombres, en una relación desigual de poder y en cualquiera de sus modalidades.

Prevención: Normas y políticas para reducir la violencia contra las mujeres interviniendo desde las causas identificadas de la misma, y cuyo objetivo es evitar su reproducción y reducir la probabilidad de aparición del problema; por tanto, se dirigen a transformar el entorno del riesgo y a fortalecer las habilidades y condiciones de las personas y comunidades para su erradicación, asegurando una identificación rápida y eficaz, así como la reducción de los impactos y secuelas cuando se presente el problema y reincidencia.

Procedimiento administrativo: conjunto de actuaciones que lleva a cabo la administración pública para la toma de una decisión, en respuesta a peticiones, solicitudes, o ante necesidades de la propia administración.

Revictimizar: Son acciones que tienen como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia contemplados o no en la Ley, mediante acciones u omisiones tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva.

Sexismo: Es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones.

Sexo: es el conjunto de características anatómicas y fisiológicas, que diferencia a hombres y mujeres, hace referencia exclusivamente a las características biológicas existentes entre ambos.

Victima (Según ONU): la persona que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación penal vigente en los Estados Miembros, incluida la que proscribe el abuso de poder.

Vida libre de violencia para las mujeres: (según LEIV) comprende ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamientos, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.


Violencia de Género: Es un tipo de violencia ejercida contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su orientación o identidad sexual, sexo o género que impacta de manera negativa en su identidad y bienestar social, físico, psicológico o económico.

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

Violencia Física (según LEIV): Es toda conducta que directa o indirectamente, está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su conyugue o por quien esté, o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por la persona agresora en su entorno familiar, social o laboral.

Violencia Institucional: Es toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres, así como, la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en esta Ley.

Violencia psicológica y Emocional (según LEIV): Es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya la autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer, ya sea que ésta conducta sea verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud, que se desencadene en la

 <p>ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS</p>	<p>Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Discriminación por razones de género al interior de la ANDA</p>	<p>CÓDIGO: PI27.3-0-23-01 PÁG. : 14 de 25 FECHA: 10-FEB-2023 REVISIÓN : 0</p>
--	---	---

distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas ejercidas en cualquier tipo de relación.

Violencia Sexual: Consiste en una serie de comportamientos y requerimientos de naturaleza sexual, que pueden manifestarse de forma verbal, no verbal y físicamente, con el objetivo de obtener un intercambio sexual. Dichas conductas y comportamientos son indeseadas por la persona que las recibe.

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


Violencia: Es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.

5. ATENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

5.1. DERECHOS DE LAS MUJERES QUE ENFRENTAN SITUACIONES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN

La Unidad de Género, deberá velar para que las víctimas de hechos de violencia y discriminación por razones de género, cuenten con los siguientes derechos:

1. Ser tratadas con igualdad, dignidad y respeto por las personas responsables de intervenir en el procedimiento administrativo, esto incluye ser atendidas en lugares accesibles y acordes, que garanticen la privacidad, seguridad y comodidad.
2. Recibir por parte de la Unidad de Género la información y asesoría adecuada sobre sus derechos.
3. Recibir asesoría jurídica durante el procedimiento administrativo, la que será proporcionada por la Unidad de Género.
4. Recibir un seguimiento adecuado y oportuno de acuerdo a lo establecido en este protocolo.
5. Que se preserve en todo momento su intimidad y confidencialidad, garantizando la no revictimización de la víctima.
6. Que se le brinde una copia de la ficha de recepción de denuncia.
7. No ser discriminada por sus preferencias, identidad, orientación sexual, entre otras.
8. A que se tome en cuenta su estado emocional para declarar en el procedimiento administrativo.

 <p>ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS</p>	<p>Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Discriminación por razones de género al interior de la ANDA</p>	<p>CÓDIGO: PI27.3-0-23-01 PÁG. : 15 de 25 FECHA: 10-FEB-2023 REVISIÓN : 0</p>
--	---	---

9. Que a la brevedad posible se decreten medidas de protección establecidas en el numeral 5.4.1.4 de este protocolo, y en el resto de leyes especiales vigentes.
10. Ser informada a través de una constancia escrita el cierre del procedimiento administrativo.

5.2. PROHIBICIONES A PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Todas las personas que de forma directa o indirecta intervengan en el procedimiento administrativo tales como: Personal Unidad de Género, personal involucrado en calidad de testigos y/o como parte de alguna investigación, Jefaturas de: Departamentos, Unidades, Áreas, Direcciones, Gerencias, y Dirección Superior, tendrán prohibido:


1. No desempeñar sus obligaciones con celo e integridad.
2. Obstaculizar el acceso a la justicia y revictimizar a la persona que interpuso la acusación.
3. Alterar documentos relativos a los casos diligenciados o no llevarlos debidamente.
4. Divulgar información del procedimiento administrativo.
5. No atender con respeto y diligencia al personal que interpone una acusación.
6. Recibir dadas, promesas o recompensas.
7. No cumplir con sus obligaciones de manera imparcial y desinteresada.
8. No hacer cumplir la institucionalidad, en el sentido de garantizar que todo caso debe ser ventilado únicamente en la Unidad de Género.
9. No ser flexibles e imparciales con los permisos al personal que se vea inmerso en el procedimiento.
10. Realizar represalias en contra de la víctima, como coaccionarla, realizar traslados de puestos arbitrarios, desmejorar sus condiciones laborales, no realizar asignaciones laborales u otras de similar naturaleza.

5.3. FORMAS DE INTERPONER UNA ACUSACIÓN

La forma de interponer una acusación ante cualquier hecho de violencia o discriminación por razones de género, será de forma presencial en la Unidad de Género, y deberá realizarse de acuerdo al Procedimiento Administrativo descrito en el numeral. 5.4.

5.4. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Considerando que en todo trámite debe haber un equilibrio entre la eficiencia administrativa y el respeto a las garantías constitucionales y legales de las personas; el procedimiento administrativo hace referencia a un conjunto de actuaciones que lleva a cabo la administración pública para la toma de una decisión, en respuesta a peticiones, solicitudes, o ante necesidades de la propia

 <p>ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS</p>	<p>Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Discriminación por razones de género al interior de la ANDA</p>	<p>CÓDIGO: PI27.3-0-23-01 PÁG. : 16 de 25 FECHA: 10-FEB-2023 REVISIÓN : 0</p>
--	---	---

administración. Se deberá seguir el procedimiento administrativo correspondiente detallado en el numeral 5.4.1.2, es una garantía para el respeto al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

5.4.1 ATENCIÓN DE CASOS

5.4.1.1 ASESORIAS


La Unidad de Género, brindará cuando sea requerido, asesorías telefónicas o presenciales ante situaciones de violencia de género que puedan suscitarse al interior de la ANDA.

Si la acusación requiere de un procedimiento judicial, la Unidad de Género, asesorará a la víctima sobre las instancias donde puede acudir para interponer la denuncia, y mantendrá comunicación con ella durante todo su procedimiento, si la víctima lo requiere.

5.4.1.2 ACUSACIÓN

Ante las acusaciones de violencia y discriminación por razones de género que puedan suscitarse al interior de la ANDA, el procedimiento administrativo a seguir por el personal de la Unidad de Género será el siguiente:

1. La víctima deberá establecer comunicación con la Unidad de Género de forma presencial, y describir la situación por la que quiere interponer la acusación.
2. La Jefatura de la Unidad de Género, después de escuchar a la víctima, le indicará si el caso deberá ser atendido mediante procedimiento administrativo o informará a la víctima a que instancias externas acudir, para interponer una denuncia e iniciar un procedimiento judicial.
3. Si la víctima decide iniciar un proceso judicial, la Jefatura de la Unidad de Género, podrá mantener comunicación con ella, si esta así lo requiere.
4. Si la acusación requiere de un procedimiento administrativo y la víctima decide no iniciarlo; se mantendrá su derecho de hacer uso de los servicios de escucha y asesoría que brinda la Unidad de Género, misma que deberá mantener un registro actualizado de las asesorías brindadas.
5. Si la víctima decide iniciar un procedimiento administrativo, la Jefatura de la Unidad de Género y Colaboradora Técnica asignada al caso, la atenderán para que interponga una acusación, enfatizando que toda actuación es estrictamente confidencial y con reserva, lo cual conlleva a no permitir al momento de interponer la acusación, el uso de celulares, toma de fotografías y grabaciones, acompañamiento de personas ajenas al caso, a excepción que, a solicitud de la víctima desee el acompañamiento de algún delegado sindical, quien estará presente en calidad de oyente.
6. Explicar a la víctima que, en caso de retirar la acusación, deberá informar a la Unidad de Género por escrito, explicando las razones por las que desea desistir del procedimiento administrativo.

 <p>ADMINISTRACION NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS</p>	<p>Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Discriminación por razones de género al interior de la ANDA</p>	<p>CÓDIGO: PI27.3-0-23-01 PÁG. : 17 de 25 FECHA: 10-FEB-2023 REVISIÓN : 0</p>
--	---	---

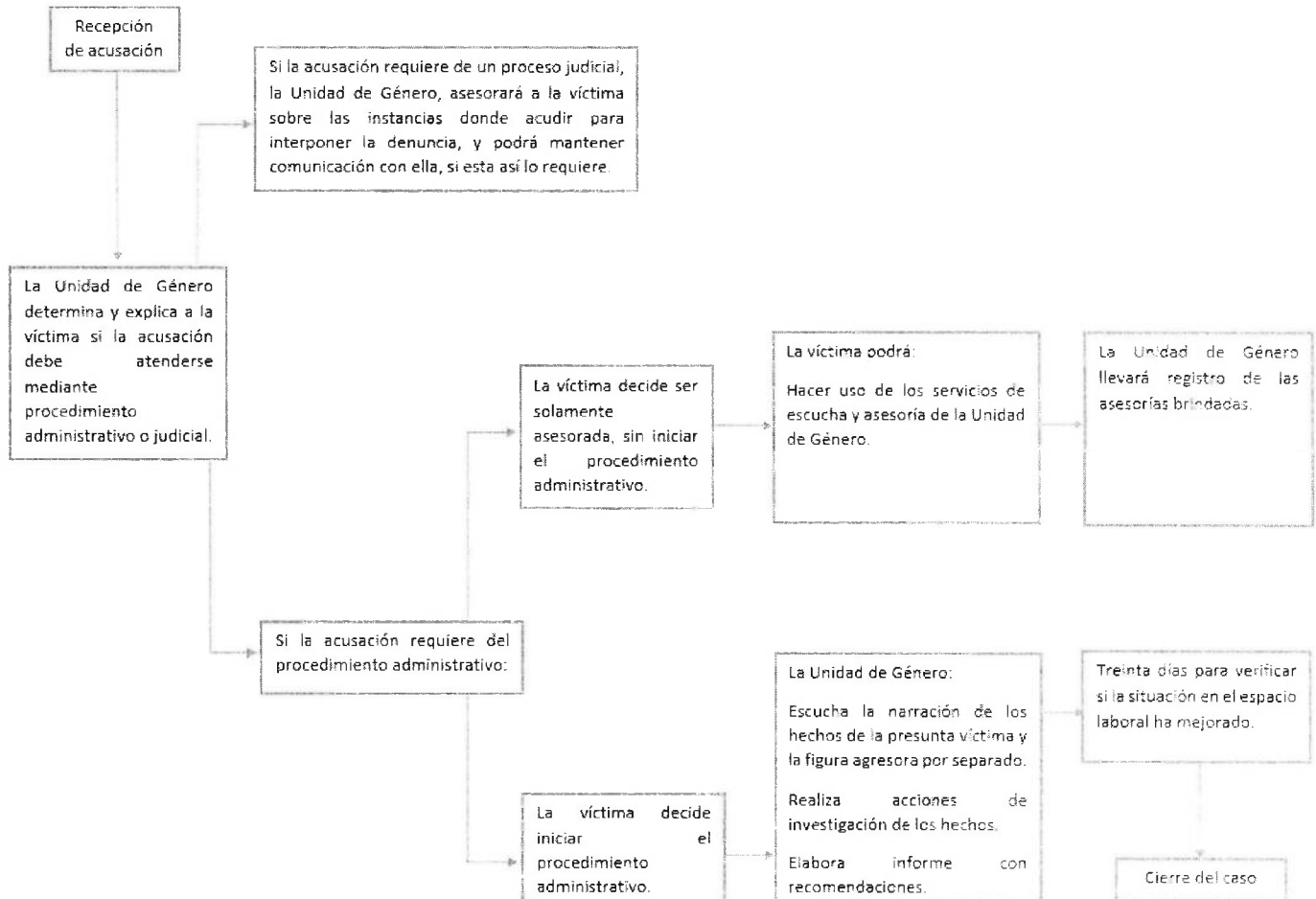
7. Explicar el procedimiento administrativo, dando a conocer el contenido de los pasos a seguir, consecuencias, efectos y resultados de dicho procedimiento.
8. Solicitar la documentación correspondiente: DUI y CARNET institucional de la víctima, para obtener información de sus generales.
9. Solicitar nombre, cargo y lugar de trabajo de la supuesta persona agresora.
10. Escuchar atentamente el relato de los hechos e identificar a qué tipo de violencia corresponden, de acuerdo a lo regulado en normativas especializadas en derechos de mujeres y otros cuerpos normativos.
11. Entregar a la víctima ficha de recepción de acusación, para que de forma manuscrita elabore un relato con los detalles de los hechos. En los casos donde la víctima por su estado emocional, o por otras razones no pueda elaborar el relato de los hechos, este se elaborará con el apoyo de las personas que brindan atención en el procedimiento administrativo.
12. Consultar a la víctima si tiene pruebas de los hechos acontecidos y que puedan ser valoradas y agregadas al expediente, en un plazo de tres días hábiles.
13. Proceder a la lectura de la ficha de recepción de la acusación, misma que posteriormente será firmada por la víctima.
14. Entregar a la víctima una copia de la ficha recepción de la acusación o una constancia de inicio del procedimiento administrativo del caso.
15. Previo a realizar un análisis de la situación planteada en la acusación, deberá convocar a la persona denunciada para que emita su derecho de defensa y audiencia, dando plazo de tres días hábiles para presentarse.
16. En ambos casos tanto para la víctima como para la figura agresora, se observará lo dispuesto en los Art.67 y 69 de la Ley de Procedimientos Administrativos, donde regula que los interesados podrán comparecer por sí o por medio de representante de forma legal, convencional y judicial.
17. Después de conocer las versiones de la víctima y la persona acusada, procederá a realizar acciones encaminadas a fortalecer la investigación objetiva del caso y valoración de medios probatorios, en un plazo de cinco días hábiles, y realizar análisis y sistematización de la información recopilada.
18. En los casos que se requiera la participación de las jefaturas de áreas involucradas, la Unidad de Género deberá elaborar un informe, en un plazo de tres días hábiles después del periodo de valoración de medios probatorios, donde se establecerán recomendaciones sobre acciones correctivas que la jefatura de área deberá ejecutar de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, y las recomendaciones deberán ser ejecutadas en un periodo de diez días hábiles.



19. Cuando la Dirección Superior requiera información del seguimiento de algún caso en específico, el informe de recomendaciones de acciones correctivas enviado a la jefatura de área, deberá elaborarse con copia a la Dirección Administrativa.
20. En caso que la figura agresora sea alguna jefatura, el informe con las recomendaciones será enviado directamente a su jefatura superior.
21. La Unidad de Género, cuando el caso lo amerite, impartirá un proceso reeducativo para el personal involucrado en el caso, en un periodo de diez días hábiles, previa notificación a su jefatura inmediata.
22. En un periodo de treinta días hábiles, la Unidad de Género verificará si se han ejecutado las recomendaciones realizadas o se han respetado los acuerdos tomados.
23. Cierre de caso por solución de hechos planteados y acuerdos tomados. La Unidad de Género, finalizará el proceso de verificación solicitando a la víctima o jefatura (según corresponda), información mediante llamada telefónica o por escrito, para verificar si por medio de los acuerdos tomados, se solucionó la acusación inicial; posteriormente elaborará una constancia de cierre del caso. En caso no se haya solucionado la acusación inicial, se volverá a informar a la víctima que podrá interponer su denuncia ante las instancias correspondientes fuera de la institución y la Unidad de Género informará a la Gerencia de Recursos Humanos sobre el no cumplimiento de las medidas para que tome acción de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo.



5.4.1.3 FLUJOGRAMA



5.4.1.4 MEDIDAS DE PROTECCIÓN

En los casos en que la víctima de los hechos de violencia o discriminación manifieste temor a represalias o solicite apoyo en caso de revictimización, la Unidad de Género, deberá verificar y constatar las razones por las que no se han implementado y posteriormente emitir las recomendaciones de medidas que fuesen necesarias y remitir a la Jefatura inmediata de la víctima y el victimario con constancia de entrega, solicitando su aplicación de forma inmediata.

Las medidas de protección podrán ser implementadas en cualquier etapa del procedimiento administrativo y hasta después de establecida la resolución o sanción correspondiente, siendo las medidas las siguientes:




1. Mandatar a la persona agresora para que se abstenga de realizar cualquier tipo de actos de violencia y discriminación u otros, informando que, si existe reincidencia, las consecuencias podrán ser mayores.
2. Mandatar a la persona agresora u otras que se vean involucradas en el procedimiento, abstenerse de realizar acciones de rechazo, indolencia, indiferencia, falta de credibilidad, descalificación de los hechos y de amenazar a la víctima o a las personas que atestiguaron los hechos.
3. Asesorar a la víctima sobre las instancias donde puede recibir atención psicológica.
4. Gestionar con la jefatura de la víctima, para que se otorguen los respectivos permisos para la comparecencia a las diligencias administrativas internas.
5. Protección de sus derechos laborales, garantizando que la acusación en ningún caso genere una disminución a los mismos. (evaluación de desempeño, clima laboral, ascensos, salario, o cualquier otro beneficio).
6. Solicitar a la jefatura de la víctima, que garantice un ambiente laboral libre de hostigamiento, burlas o comentarios que pudiesen suscitarse en las áreas de trabajo, a causa de la situación de violencia o discriminación que este enfrentando la víctima.
7. Si la situación hostil persiste y si así fuese solicitado por la víctima, se gestionará con su jefatura la reubicación temporal o permanente de su hogar de trabajo.
8. Otras medidas de protección no contempladas en este protocolo, que contribuyan al resguardo de los derechos humanos de las víctimas.

5.4.2 SANCIONES DISCIPLINARIAS

La Unidad de Género, podrá recomendar a las jefaturas de las personas involucradas en el procedimiento administrativo o a sus superiores, sanciones disciplinarias cuando la acusación sea por hechos que incumplan o infrinjan lo establecido en el Art. 60, numerales 7, 8 y 20, y Art. 61 numeral 19, del Reglamento Interno de Trabajo vigente, relativo a:

Art. 60.- Son obligaciones de los trabajadores (as) de la ANDA:

7. Guardar el debido respeto y consideraciones a sus jefes, compañeros o subalternos, absteniéndose de cometer actos o hacer bromas que perturben la disciplina, ofendan la moral o alteren el normal desarrollo de las labores.
8. Tratar con el debido respeto y cortesía a todas las personas con quien deba relacionarse en ocasión o por consecuencia de su trabajo.

 <p>GOBIERNO DE LA SANABRIA</p> <p>ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS</p>	<p>Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Discriminación por razones de género al interior de la ANDA</p>	<p>CÓDIGO: PI27.3-0-23-01 PÁG. : 21 de 25 FECHA: 10-FEB-2023 REVISIÓN : 0</p>
---	---	---

20. Observar buena conducta pública y privada, en beneficio de su prestigio personal y el de la institución, principalmente en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones.

Art. 61.- Todo trabajador (a) de ANDA, está sujeto a las prohibiciones siguientes:

19. Las y los trabajadores, dentro de sus lugares de trabajo, tienen prohibido ejecutar actos o expresiones que dañen la moral y dignidad de otras personas, especialmente las que sean de contenido sexual, y que sean consideradas ofensivas por el personal a quien van dirigidas, sean estas compañeras o compañeros de trabajo, personal a su cargo o jefes(as) superiores.


Con base a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de ANDA, las sanciones disciplinarias podrán ser:

- Amonestación verbal, numeral 1, Art.90.
- Amonestación escrita, numeral 2, Art.90.
- Suspensión sin goce de sueldo por un día, numeral 3, Art.90.
- Suspensión sin goce de sueldo por más de un día hasta treinta días, numeral 4, Art.90.
- Terminación de contrato, numeral 5, Art.90.
- Procedimiento de despido, de acuerdo a lo regulado en el Art. 91., del Reglamento Interno de Trabajo de ANDA.

El modo de aplicación de dichas sanciones deberá ser realizado por las jefaturas correspondientes, de acuerdo a lo regulado en el Art. 90 del referido Reglamento. De igual forma, ante las transgresiones o incumplimientos de las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores (as), señaladas anteriormente, el parámetro para considerarlas como infracciones leves o graves, será con base a establecido en los Art. 95 y 96 del Reglamento Interno de Trabajo de ANDA.

5.4.3 ACTUACIÓN DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.

1. Garantizar la aplicación objetiva del presente protocolo.
2. Atender y canalizar las acusaciones o asesorías de hechos de discriminación y violencia por razones de género, a fin de asegurar las garantías legales necesarias, así como un trato respetuoso y digno para las víctimas.
3. Escuchar a la víctima y brindarle información sobre el procedimiento administrativo, así como las herramientas para el registro de la acusación sobre hechos de violencia y discriminación por razones de género dentro de la Institución y/o con instancias externas.
4. Recomendar y determinar, las medidas de protección para resguardar a la víctima y/o para evitar cualquier proceso de revictimización o represalias de parte de la persona acusada.

 <p>ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS</p>	<p>Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Discriminación por razones de género al interior de la ANDA</p>	<p>CÓDIGO: PI27.3-0-23-01 PÁG. : 22 de 25 FECHA: 10-FEB-2023 REVISIÓN : 0</p>
--	---	---

5. Brindar asesoría a víctimas de violencia y discriminación, a efectos de informar sobre otras instituciones o instancias donde puede acudir para recibir una atención integral, adecuada y oportuna.
6. Solicitar información sobre el cumplimiento de las medidas o acciones requeridas por la Unidad de Género a la jefatura correspondiente.
7. Llevar un registro detallado de las situaciones de violencia y discriminación por razones de género, atendidas por la Unidad de Género, para efectos de registrar las estadísticas respectivas.

5.4.4 APARTADOS ESPECIALES

Considerando la naturaleza del presente protocolo:


1. Los casos vertidos en la Unidad de Género, donde sea un hombre quien interponga una acusación, serán atendidos bajo lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.
2. Los casos por conflictos laborales que no implique violencia y discriminación por razones de género, deberán ser atendidos por las jefaturas de las áreas involucradas en coordinación con la Gerencia de Recursos Humanos.
3. Los casos donde una persona usuaria acuse a cualquier empleado/a, quien, en el desempeño de sus funciones de atención, haya cometido algún acto de violencia y discriminación por razones de género, las jefaturas de las áreas involucradas deberán realizar acciones investigativas sobre el caso, considerando garantizar lo establecido en el Artículo 16., numeral 5, de la Ley de Procedimientos Administrativos, relacionado a los derechos de las personas frente a la administración, y actuar de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la ANDA.

5.5. ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO.

La Unidad de Género, en el marco del cumplimiento del presente protocolo, elaborará e implementará una estrategia de prevención de la violencia y discriminación por razones de género al interior de la ANDA, estableciendo la ejecución de actividades que fomenten la prevención y detección de los diferentes tipos de violencia de género.

Estas actividades deberán organizarse según su objetivo de ejecución e impartirse al personal de la institución:

- Prevención: a través de procesos educativos permanentes, cursos o talleres sobre masculinidades, boletines educativos y campañas de sensibilización.
- Detección: Orientación sobre cómo identificar la violencia de género, a través de procesos

 <p>ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS</p>	<p>Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Discriminación por razones de género al interior de la ANDA</p>	<p>CÓDIGO: PI27.3-0-23-01 PÁG. : 23 de 25 FECHA: 10-FEB-2023 REVISIÓN : 0</p>
--	---	---

educativos específicos y permanentes, así como divulgación de boletines educativos.

5.6. SEGUIMIENTO

El presente Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género al interior de la ANDA, estará sujeto a cumplimiento de las acciones propuestas por parte de la Unidad de Género y reportará el seguimiento de ejecución a través de las metas incluidas en el Plan Anual Operativo de la Unidad, las cuales reportará a la Gerencia de Planificación y Cooperación.

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

1. Protocolo Especializado para Instituciones Públicas, que brindan atención a mujeres que enfrentan violencia.
2. Protocolo de actuación de la Unidad de Género, Corte de Cuentas de la República.
3. Protocolo de atención a la violencia de género en el ITESO.
4. Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria, Universidad de Chile.
5. Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder.
6. Diccionario Virtual RAE.

7. CONTROL DE CAMBIOS

Documento Inicial	Borrador	Documento Final


8. CONTROL DE DOCUMENTOS

Revisión:	1	2	3	4
Fecha:				




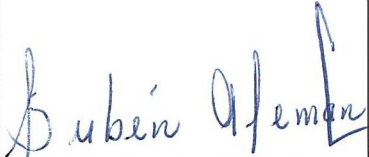


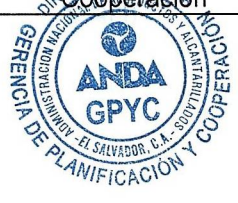
DOCUMENTO ORIGINAL



 <p>ADMINISTRACION NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS GOBIERNO DE EL SALVADOR</p>	<p>Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Discriminación por razones de género al interior de la ANDA</p>	<p>CÓDIGO: PI27.3-0-23-01 PÁG. : 24 de 25 FECHA: 10-FEB-2023 REVISIÓN : 0</p>
--	---	---


9. AUTORIZACIÓN

<p>Elaboró:</p>  <p>Licda. Melba Maritza Ayala</p>	<p>Vo.Bo.:</p>  <p>Lic. José Manuel Bruyeros</p>	<p>Revisó:</p>  <p>Inga. Claudia Ramírez de Escoto</p>	<p>Autorizó:</p>  <p>Rubén Alemán M. Sc Res. Eng</p>
<p>Jefa Unidad de Género</p>	<p>Director Administrativo</p>	<p>Gerente de Planificación y Cooperación</p>	<p>Presidente de ANDA</p>



10. ANEXOS

No.	Nombre del Anexo
1	Nota de Revisión de ISDEMU al Proyecto de Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género al interior de la ANDA.

 <p>ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS</p>	<p>Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Discriminación por razones de género al interior de la ANDA</p>	<p>CÓDIGO: PI27.3-0-23-01 PÁG.: 25 de 25 FECHA: 10-FEB-2023 REVISIÓN : 0</p>
--	---	---

ANEXO 1. Nota de Revisión de ISDEMU al Proyecto de Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género al interior de la ANDA.



INSTITUTO SALVADOREÑO PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER

San Salvador, 18 de mayo de 2022.
Ref. ISDEMU/DPP/477/2022

LICENCIADO
JOSE MANUEL BRUYEROS COSTA
DIRECTOR ADMINISTRATIVO
ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
ANDA
PRESENTE

Reciba un cordial saludo del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), institución rectora de las políticas públicas para la igualdad y para la garantía de una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en El Salvador.



Bajo el mandato de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres LIE, y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres LEIV, que faculta al ISDEMU como ente rector del cumplimiento de dicho marco normativo en todas las instancias del Estado, hago de su conocimiento que se ha realizado un proceso de revisión al Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Discriminación por Razones de Género al interior de la ANDA, con el equipo de la Unidad Institucional de Género, documento que será una herramienta que permitirá establecer el procedimiento administrativo en la atención de casos y asesorías, y que contribuirá a erradicar la violencia contra las mujeres y a fomentar una cultura institucional igualitaria para mujeres y hombres.

Al respecto, cabe mencionar que dicho Protocolo deberá aplicarse para atender situaciones de violencia de género, en cumplimiento a lo dispuesto en la normativa especializada en derecho de las mujeres, por lo que los conflictos laborales donde no exista violencia por razones de género deberán ser atendidos por las áreas correspondientes.

En tal sentido, con el fin que se garantice todo lo anteriormente expuesto, me permito expresarle nuestra aprobación al referido Protocolo, quedando a la disposición de brindar el apoyo requerido para la implementación del mismo.

Agradecida por su atención, me suscribo con mis más altas muestras de consideración y estima

Atentamente,



Sandra Judith Menjivar Serrano
Directora de Políticas Públicas

C. C. ING. RUBEN ALEMAN/PRESIDENTE DE ANDA
LICDA. MELBA MARITZA AYALA GONZALEZ/ JEFA DE LA UIG

9ª Avenida Norte No. 120, Calle Arce y 1ª. Calle Poniente, San Salvador, El Salvador C.A.
www.isdemu.gob.sv

