



INSTRUCTIVO PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN, PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

CONSIDERANDO:

- I. Que la Presidencia de la República, a través de la Secretaria para Asuntos Estratégicos, emitió en el año dos mil doce, el Instructivo sobre Relaciones Labores en el Órgano Ejecutivo, el cual recomienda a Instituciones del Gobierno Central, adecuar lo pertinente en su normativa interna, para que esta se armonice a lo dispuesto en la LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES, y en la LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES, ADEMÁS DE LOS TRATADOS INTERNACIONALES AFINES.

- II. Que el vigente Instructivo para la DETECCIÓN, PREVENCIÓN, PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL DE LA ANSP, emitido el veintisiete de agosto de dos mil doce, en cumplimiento a las recomendaciones establecidas en el párrafo anterior, requiere se actualice a los cambios en la estructura organizativa institucional y normativa interna relacionada.

POR TANTO:

Con base en lo establecido en la LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES, y LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES; además de Tratados Internacionales afines, el Director General de la Academia Nacional de Seguridad Pública, en ejercicio de sus atribuciones legales dicta el siguiente:

INSTRUCTIVO PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN, ATENCIÓN, PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL.

Art. 1 OBJETO

Normar al interior de la Academia Nacional de Seguridad Pública, ANSP, y del Instituto Especializado de Nivel Superior, "IES-ANSP", el procedimiento interno a seguir para la adecuada, detección, prevención, atención, investigación y sanción de la violencia de género, acoso laboral y acoso sexual.

Art. 2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Estarán sujetos a la aplicación de este Instructivo:

- a) Empleados y empleadas de la ANSP, independientemente del cargo que desempeñen y la situación funcional o administrativa en que se encuentren.
- b) Estudiantes que de conformidad con la LEY DE LA CARRERA POLICIAL y la LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR, ingresen a la ANSP y al IES-ANSP a los procesos de formación inicial, al nivel básico, ejecutivo o superior; miembros activos de la Policía Nacional Civil que ingresen a la ANSP en los procedimientos de ascenso, en las diferentes categorías policiales, cursos de especialización, actualización u otras capacitaciones; esto sin perjuicio de lo establecido en el inciso primero del artículo 1 de la LEY DISCIPLINARIA POLICIAL. También las personas que participan en cursos de actualización para reingreso a la PNC.
- c) Personal de la Policía Nacional Civil en comisión de servicio en la ANSP o en otra calidad, sin perjuicio de lo establecido en la LEY DISCIPLINARIA POLICIAL.



- d) Personal docente que participa en los procesos formativos que conforme a la LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR desarrolla el IES-ANSP, sin perjuicio de lo establecido en la normativa interna que imponen las leyes de educación superior, en específico sus ESTATUTOS, el REGLAMENTO IES-ANSP 007/2016 DEL PERSONAL ACADÉMICO y el REGLAMENTO GENERAL DEL IES-ANSP 001/2016.

Art. 3 PROHIBICIONES

Se prohíbe a los empleados y empleadas de la ANSP, alumnos, alumnas y personal de la Policía Nacional Civil en comisión de servicio en la ANSP o en otra calidad, así como docentes y estudiantes en los procesos formativos desarrollados de acuerdo con la Ley de Educación Superior, lo siguiente:

PROVOCAR, CAUSAR O PARTICIPAR EN CONDUCTAS DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO, que incluyen:

1. Discriminación ilegítima, directa o indirecta y prejuicios basados en diferencias de género, con la intención de perjudicar o favorecer a otros;
2. Acoso sexual: que comprende toda conducta con un contenido sexual verbal o escrita, física gestual o simbólica, indeseada por quien la recibe, que puede ser reiterada o aislada, que provoque la afectación de su estado general de bienestar personal, causando molestia, o angustia emocional en la víctima y conforme a estas mismas circunstancias, sea considerada como ofensiva, humillante, intimidante, violenta o afecte razonablemente la privacidad.
3. Acoso laboral en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones, que comprende: Cualquier conducta o acción, repetitiva o persistente, que sea ilegal o ilegítima, que suponga un detrimento en la víctima que le genere un ambiente intimidante, hostil u ofensivo, y vulnere el clima de armonía, alterando el normal desarrollo de sus labores.

4. Provocar, causar o participar en actos constitutivos de violencia de género, entendida ésta como cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual, ejercida contra una persona en razón de su género y/o identidad sexual, que provoca interferencia en el desempeño de las labores o en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
5. Hostigamiento sexual, puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:
 - a) Promesa expresa y explícita a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
 - b) Amenazas mediante los cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
 - c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
 - d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas que por el contexto, entorno o circunstancias en que se realicen revelen una evidente naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
 - e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
 - f) Burlas de contenido claramente sexual como la descalificación de la persona por su preferencia sexual o por una insuficiente o incompleta masculinidad o femineidad.



Art. 4 PREVENCIÓN

Con el objeto de brindar herramientas que permitan eliminar creencias y roles sociales que dan origen, perpetúan y justifican la violencia de género, la Unidad de Género Institucional, **UGI**, llevará a cabo las acciones necesarias para detectar, prevenir, desalentar y evitar la violencia de género, el acoso sexual y laboral, así como el hostigamiento sexual, que comprende:

DIVULGACIÓN

- a. Socializar a través de diferentes estrategias la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género, 2011-2021 (PIEIG).
- b. Realizar charlas expositivas del presente instrumento durante las cuales se entregará un ejemplar a cada asistente del personal administrativo, policial, y estudiantes.
- c. Elaborar y distribuir toda clase de materiales informativos y educativos sobre violencia de género, acoso y hostigamiento sexual y laboral, que fomenten el respeto entre el personal administrativo, policial, y estudiantes, instándoles a identificar y denunciar conductas constitutivas de estos hechos.
- d. Desarrollar diferentes actividades como: charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras, tendientes a capacitar y sensibilizar al personal administrativo, policial, y estudiantes, para dar a conocer y transmitir el enfoque de género con énfasis en las causas estructurales de la violencia de género, acoso sexual y laboral; las causas de desigualdad de relaciones de poder entre hombres y mujeres, las teorías de construcción de las identidades, entre otros; actividades que estarán especialmente orientadas a la erradicación de estereotipos sexistas.

- e. Trabajar en coordinación con las instancias involucradas en la inducción del personal administrativo, policial y de estudiantes, que ingresen a formar parte de esta Institución. Todo lo anterior será ejecutado conforme a lo dispuesto en la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género (PIEIG).

Art. 5 ATENCIÓN Y RECEPCION DE LA DENUNCIA

Toda denuncia sobre violencia de género, acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual, se podrá interponer de forma verbal o escrita en la UGI; asimismo, en caso de rendirse informe sobre los hechos, éste se deberá remitir a la UGI, para su valoración e inicio del proceso pertinente.

En los casos donde el supuesto agresor o agresora, sea alumno o alumna en entrenamiento en el servicio policial, el Supervisor de Prácticas Policiales adscrito a la sede policial donde se encuentra desplegado, lo informará de inmediato a la UGI.

Recibido el Informe sobre los hechos o interposición de denuncia, la UGI procederá a elaborar el acta de recepción de denuncia, que contendrá una relación detallada de los hechos y será suscrita por la presunta víctima y la persona que atiende el caso.

El personal de la UGI, una vez recibida la denuncia, analizará el caso con la perspectiva de género y hará una valoración según la gravedad de los hechos y los indicios de su veracidad, además hará la recomendación para la atención que corresponda; debiendo emitir el informe respectivo que contendrá el **análisis de género** y la calificación preliminar de los hechos según la tipología establecida en el artículo 3 de este Instructivo.

PROCEDIMIENTO

En aquellos casos que según la denuncia presentada no sean constitutivos de delito, ni revistan mayor gravedad o en los que no exista suficiente claridad sobre los hechos denunciados, la jefatura de la Unidad de Género Institucional, aplicará alguno de los



métodos de resolución alternativa de conflictos, siempre que exista voluntad y consenso entre las partes; solución que será consignada en acta con la cual se dará por terminado el proceso.

En todo caso, la UGI citará a la persona denunciada para que conozca la denuncia en su contra y se haga constar su versión de los hechos y/o los argumentos favorables a su defensa, lo que deberá hacerse constar en acta.

En los casos que el informe de género establezca una posible infracción a la normativa disciplinaria, la UGI remitirá copia de dicho informe en el que deberá expresar la falta o faltas disciplinarias que presuntamente se han cometido, junto con la respectiva denuncia a la Dirección General y/o Rectoría, quien previa consideración, lo enviará a la instancia correspondiente de acuerdo con la normativa aplicable al presunto agresor o agresora.

Para efectos de hacer expedita la resolución de los casos, la UGI dispondrá de tres días hábiles para remitir la denuncia y el informe correspondiente a la Dirección General y/o Rectoría, so pena de incurrir en responsabilidad.

DISPOSICIONES GENERALES

Si el supuesto agresor o agresora es empleado o empleada administrativo o docente, la Dirección General y/o la Rectoría remitirá el informe de género a la Unidad de Expedientes Disciplinarios, para iniciar las diligencias de investigación.

Si el supuesto agresor o agresora es estudiante, la Dirección General y/o la Rectoría remitirá los informes a la Jefatura de la División de Estudios y/o Decanato, para iniciar las diligencias de investigación correspondientes.

En el caso que el supuesto agresor o agresora sea un miembro de la Policía Nacional Civil en comisión de servicio o en otra calidad, la Dirección General, remitirá el informe

a la Unidad de Régimen Interno, y consecuentemente, a la Sección Disciplinaria de la Policía Nacional Civil pertinente, para iniciar el proceso disciplinario con base en la Ley Disciplinaria Policial.

Cuando los hechos denunciados referidos a violencia de género y acoso sexual, se presuman como constitutivos de delito, la UGI estará obligada a remitir de forma inmediata la denuncia o informe, a la Unidad de Asesoría Jurídica, quienes procederán, con la supuesta víctima, a seguir el correspondiente trámite legal.

Art. 6 PROTECCIÓN

- a) La UGI se asegurará que él o la denunciante reciba el apoyo inmediato, a efecto de proteger su integridad física y/o emocional, para lo cual se apoyará con el personal del Gabinete Psicopedagógico de la institución.
- b) La UGI velará por preservar en todo momento la privacidad y el manejo con la mayor discreción posible de la información que él o la denunciante exprese o consigne al realizar la denuncia; que sea atendida por personas expertas y capacitadas en la perspectiva de género y prevención de la violencia de género, acoso laboral y sexual; en lugares que garanticen la privacidad, seguridad y comodidad.
- c) La UGI será la responsable de informar por escrito a la Dirección General, de forma oportuna, de las actuaciones y seguimiento de los casos atendidos; inclusive, aquellos casos que por decisión expresa de la presunta víctima se hubiesen judicializado.
- d) La Unidad de Asesoría Jurídica será la responsable de informar a la Dirección General, de forma oportuna, las actuaciones y seguimiento de los procesos judiciales.



- e) En los casos que considere conveniente, la Dirección General o la Rectoría, podrá ordenar otras medidas de protección como el apoyo directo a la víctima por parte de cualquier funcionario o funcionaria de la ANSP; el alejamiento del presunto autor o autora, con relación a la víctima; la protección de ésta de cualquier interferencia o injerencia en el caso concreto, por parte de cualquier integrante del personal de la ANSP.

Art. 7 INVESTIGACION Y SANCIÓN

La Unidad de Expedientes Disciplinarios será la unidad encargada de la investigación de las infracciones derivadas del presente Instructivo, en el caso de personal administrativo y docente según lo establece el artículo 70 bis del REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, el INSTRUCTIVO DE FUNCIONAMIENTO, ATRIBUCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA UNIDAD DE EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS, así como el artículo 10 del REGLAMENTO IES-ANSP 007/2016 DEL PERSONAL ACADÉMICO; y en el caso de los estudiantes, conforme lo señala el inciso segundo del artículo 21 del INSTRUCTIVO DISCIPLINARIO DE ALUMNOS Y ALUMNAS DE LA ANSP y el artículo 23, inciso tercero, del REGLAMENTO IES-ANSP 006/2016 GENERAL DE ESTUDIANTES.

En el caso de personal policial en comisión de servicio o en otra calidad, le corresponderá la investigación a la Sección Disciplinaria de la Policía Nacional Civil pertinente, de conformidad con la Ley Disciplinaria Policial.

Para el establecimiento de responsabilidad e imposición de sanciones se estará a lo que disponga la normativa señalada en los incisos anteriores, de acuerdo con la calidad de la persona investigada.

En todos los casos, la responsabilidad disciplinaria en que se incurra, se entenderá sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal o cualquier otra de carácter administrativo, a que hubiere lugar.

ART. 8. DISPOSICIONES FINALES

La Unidad de Expedientes Disciplinarios como la Sección Disciplinaria de la PNC adscrita a la ANSP, estarán obligadas a informar a la UGI, el resultado final de todos los casos que de violencia de género hayan tenido conocimiento, o sobre la última diligencia tramitada bajo su competencia, a efecto que la referida Unidad, efectúe el seguimiento pertinente para el registro estadístico que le corresponde llevar sobre los hechos de violencia de género, acoso laboral y sexual, ocurridos dentro de la ANSP; lo anterior de acuerdo con lo dispuesto en la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género (PIEIG).

El presente Instructivo, entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación por la Dirección General y prevalecerá sobre cualquier otro emitido anteriormente en la misma materia.

Santa Tecla, departamento de La Libertad, a los catorce días del mes de diciembre de dos mil diecisiete.



Jaime Edwin Martínez Ventura
Director General