



CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGÍA AGROPECUARIA Y FORESTAL
"ENRIQUE ÁLVAREZ CÓRDOVA"

ASUNTO: Aprobación de Protocolo para el Abordaje del Acoso Sexual, Laboral y Discriminación Contra las Mujeres y personas Vulnerables por Razones de Género en CENTA.

ACUERDO No. 118/2024

LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGÍA AGROPECUARIA Y FORESTAL "ENRIQUE ÁLVAREZ CÓRDOVA", a los tres días del mes de abril de dos mil veinticuatro, en el ejercicio de las facultades conferidas en el Art. 16 de la Ley de creación del Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal "Enrique Álvarez Córdova" y al Acuerdo de Junta Directiva del CENTA N° 2641-561/2024; y, CONSIDERANDO:

- I. Que como parte de la mejora continua de los controles internos, la Unidad de Género Institucional ha identificado la necesidad de actualizar y generar normas y procedimientos para el abordaje del acoso sexual, laboral y discriminación contra las mujeres y personas vulnerables por razones de género en CENTA.

POR TANTO: En uso de las facultades administrativas que le confiere la Ley de Creación del Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal, y al Acuerdo de Junta Directiva del CENTA N° 2641-561/2024; ACUERDA:

- I. Aprobar el PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES Y PERSONAS VULNERABLES POR RAZONES DE GÉNERO EN CENTA, el cual forma parte integral del presente Acuerdo, siendo éste de estricto cumplimiento a partir de esta fecha.
- II. Instruir a la Unidad de Recursos Humanos comunique a todo el personal la normativa aprobada mediante este acto administrativo.
- III. Instruir a la Unidad de Planificación efectúe el resguardo de la normativa aprobada mediante este acto administrativo.

COMUNIQUESE.

DIOS UNIÓN LIBERTAD

ODETTE MARIE VARELA MILLA PH.D.
DIRECTORA EJECUTIVA INTERINA AD-HONOREM



CENTA

Protocolo para el abordaje de casos
de acoso sexual, acoso laboral,
discriminación y otras modalidades de
violencia contra las Mujeres y personas en
condiciones de vulnerabilidad en CENTA



San Andrés, abril 2024

I. TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
I. OBJETIVOS.	8
1.1 Objetivo General.	8
1.2 Objetivos Específicos	8
II. MARCO DE REFERENCIA	9
2.1. Marco Conceptual y Definiciones.	9
2.2. Marco Legal y Normativo.	12
III. PRINCIPIOS RECTORES	14
IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	15
4.1 Contexto de Aplicación	15
4.2 Personas sujetas.	16
4.3 Personas obligadas.	16
4.4. Direccionalidad del Acoso Sexual y acoso laboral	17
V. APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	18
5.1 Manifestaciones de acoso sexual.	18
5.3 Obligaciones y prohibiciones de quienes forman el Comité Especial	23
5.4 Responsabilidades del Comité Especial	24
5.5 Presentación y Recepción de las Quejas o Avisos.	25
5.6 Garantías del Proceso de Atención.	28
5.7 Acompañamiento, atención y protección a víctimas de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y violencia	28
VI. RUTAS DE DENUNCIA EN CASOS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL DE CENTA.	29
6.1 Prevención de acoso sexual, laboral, discriminación y violencia con quienes no exista una relación laboral	35
6.2 No Revictimización y No Conciliación	36
6.3 Derechos de las víctimas.	37

Protocolo para el abordaje de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y otras modalidades de violencia contra las Mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad en CENTA

VII. NORMATIVA DISCIPLINARIA APLICABLE EN CASOS DE QUEJAS O AVISOS POR HECHOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL	38
7.1 Medidas Disciplinarias Aplicables en Casos de Quejas o Avisos por hechos de Acoso Sexual, Acoso Laboral, Discriminación y/o Violencia en el ámbito laboral	39
7.2 Reincidencia.	39
7.3 Medidas de protección	39
7.4 Período de duración de las Medidas de protección y Medidas de Sanción	40
VIII. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	41
8.1 Alianza con el Sindicato	42
IX. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN	42
X. MONITOREO, DIVULGACIÓN Y CUSTODIA	42
XI. SIGLAS	43
XII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
ANEXOS	46

PRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA

El Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal (CENTA) presenta su "Protocolo para el abordaje de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y otras modalidades de violencia contra las mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad en CENTA", que se ha elaborado con el fin de contribuir al mejoramiento del ambiente laboral en CENTA, en cumplimiento a los artículos 1 y 10 de la Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres, que definen la violencia laboral como:

"Acciones u omisiones contra las Mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantienen en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, acceso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por un igual trabajo; y b) Art. 25 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, el cual establece que "el Estado a través de las instituciones correspondientes, definirá y ejecutará políticas dirigidas a prevenir y erradicar el acoso sexual, acoso laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales (relaciones de confianza o relaciones de poder), en los diferentes regímenes de aplicación".

De igual forma se retoma lo establecido en el Plan Cuscatlán Un Nuevo Gobierno, en el Eje: bienestar social, área mujer, línea de trabajo derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

En consecuencia el Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal, consciente de que uno de los grandes problemas que afectan considerablemente a nuestra sociedad es la violencia contra las mujeres en sus diversas manifestaciones y contextos, convirtiéndose en grandes violaciones de los Derechos Humanos, y por lo tanto, produce diversidad de consecuencias, por lo que esta Institución realza el compromiso de prevenir, sancionar y disminuir la violencia de Género, a través de acciones estratégicas que contribuyan al cumplimiento de las finalidades referidas.

Odette Marie Varela Milla Ph.D.
Directora Ejecutiva Interina Adhonorem del CENTA.

PRESENTACIÓN DE UNIDAD DE GÉNERO

La Unidad Institucional de Género es la instancia responsable de asesorar, coordinar, monitorear y velar por el cumplimiento de la transversalización del principio de igualdad, no discriminación y el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia en todo el quehacer institucional, incluyendo además, las intervenciones en el territorio; bajo esta lógica, propone la creación de un protocolo que permita abordar el acoso sexual, acoso laboral, la discriminación por razones de género y otras modalidades de violencia contra las mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad CENTA, asumiendo el compromiso de garantizar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional ratificada por el Estado Salvadoreño para la garantía de los derechos Humanos de las mujeres.

A partir de su aprobación, el protocolo se convierte por un lado en el mecanismo institucional viable para ejecutar procesos administrativos en los casos ya descritos y por otro, en el medio para asesorar y acompañar víctimas en la ruta de acceso a la justicia, independientemente de su jerarquía, modalidad de contrato, subcontrato, relación laboral o no con la institución.

Con su implementación, procurará ser un modelo que fortalezca la institucionalidad y el compromiso del CENTA con la prevención de la violencia y con el respeto y garantía de los derechos humanos de las mujeres y de las personas en condiciones de vulnerabilidad, que sufran violencia o discriminación, así mismo, permitirá seguir una ruta administrativa y orientadora para que las víctimas accedan a la justicia.

El protocolo representa el medio para la toma de conciencia y autonomía de las mujeres para que puedan asumirse como sujetas de derechos y denuncien con la convicción y confianza que la institución podrá dar respuesta oportuna a la problemática que enfrentan, generando un entorno más seguro para desempeñar su rol como trabajadoras del CENTA.

INTRODUCCIÓN

El Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal Enrique Álvarez Córdova (CENTA), ha identificado la necesidad de superar las prácticas y obstáculos para el abordaje del acoso sexual, laboral, discriminación o cualquier manifestación de violencia que puedan enfrentar las mujeres o personas en condiciones de vulnerabilidad en la institución o como beneficiarias de los servicios que se prestan. En ese sentido, se ha elaborado el presente protocolo de abordaje y acompañamiento a estas manifestaciones de violencia.

Así mismo, el documento toma en consideración los resultados obtenidos en el "Diagnostico de acoso sexual en el ámbito laboral", realizado por la Unidad de Género en el año 2019, así como el análisis de casos atendidos desde el 2020 a la fecha, convirtiéndose en una herramienta que articula mecanismos internos para la activación de un sistema de protección para las personas víctimas o las que en algún momento puedan ser víctimas de alguna tipo de violencia, acoso sexual, laboral o discriminación dentro o fuera de la institución a través de las intervenciones territoriales.

Con su aprobación se da cumplimiento a los mandatos establecidos en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a Una vida Libre de Violencia (PNVLV) y a la Política Institucional para la igualdad de género y no discriminación, consolidando de esta manera, el marco normativo institucional, armonizándolo con la normativa nacional y los compromisos internacionales en materia de garantía de derechos humanos de las mujeres, pero sobre todo el derecho a una vida libre de violencia, permitiendo transformar la cultura organizacional.

El objetivo del protocolo es pues, garantizar un espacio laboral seguro y libre de violencia, acoso laboral, acoso sexual, discriminación, basada en el género¹.

El protocolo cuenta con 11 apartados que desarrollan: los objetivos generales y específicos, el marco de referencia donde se contextualiza el marco conceptual y las definiciones, y el apartado del marco legal y normativo, además, el apartado donde se detalla el ámbito de aplicación con el contexto, las personas sujetas y obligadas con el cumplimiento del documento y la direccionalidad del acoso sexual, que explica cómo se puede dar el acoso.

¹ Para efectos del presente protocolo, entenderemos el término "basado en género como "cualquier acto basado en relaciones de poder desiguales dirigido especialmente contra las mujeres en función de su género."

En el apartado IV se detalla la aplicación del protocolo, donde se explican algunas de las manifestaciones sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación. Además, se establece la presentación y recepción de quejas y avisos, quien será la instancia rectora del protocolo, las garantías del proceso de atención, las obligaciones y las responsabilidades de quienes forman el comité y las prohibiciones que tienen como personas que lo conforman.

En el apartado V se desarrollan las rutas para cada caso y según sede donde se encuentren las víctimas, en este mismo apartado se detallan las medidas disciplinarias para las personas agresoras y las medidas de protección hacia las víctimas.

En el apartado VII se establecen las estrategias de prevención y la alianza con el Sindicato para prevenir y sancionar el acoso sexual, laboral y discriminación o cualquier otra modalidad de violencia, también en el documento se establece un apartado para la revisión y actualización del protocolo y el apartado IX para monitoreo divulgación y custodia de dicho documento, para finalizar con el apartado de siglas.

I. OBJETIVOS.

1.1 Objetivo General.

- Garantizar un espacio laboral seguro y libre de acoso laboral, acoso sexual, discriminación y otras modalidades de violencia contra las mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad en el Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal "Enrique Álvarez Córdova".

1.2 Objetivos Específicos

- Estandarizar los procedimientos de actuación y sanciones administrativas frente a los casos de acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencia, en el CENTA.
- Institucionalizar los mecanismos y ruta de actuación para el abordaje del acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencia, en el Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal "Enrique Álvarez Córdova".
- Promover la cultura de queja/aviso administrativo sobre hechos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación o cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco Conceptual y Definiciones.

Para efecto de análisis y abordaje del protocolo se presentan los conceptos y definiciones retomados principalmente de la normativa nacional la cual incluye la Ley de igualdad, equidad y Erradicación de la Discriminación contra la mujer (LIE) y la Ley Especial integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) por ser especiales en la materia, en este mismo orden, se retoma la normativa internacional ratificada por el Estado Salvadoreño como son La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belén Do Pará), el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, y otros aplicables, así mismo, dentro del documento se toma en consideración la Ley de Ética Gubernamental, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y Código Penal, como documentos garantes de los derechos de las personas trabajadoras.

A continuación, se presentan las definiciones, su orden es alfabético y no representa el grado o lugar de importancia, algunos de estos términos han sido adecuados para efectos de este documento y su ámbito de aplicación:

- **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. (LEIV Art. 8 lit. a)
- **Acoso Sexual:** Conducta de índole sexual, ya sea verbal, no verbal, escrita, física, indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituye por sí sola otro delito más grave. (Código Penal Art. 165)
El acoso sexual además es un tipo de acoso laboral que constituye un ataque a la libertad sexual de la persona y provoca efectos en la salud mental y en el desempeño laboral de la persona que lo sufre, constituyendo uno de los principales riesgos psicosociales.
- **Acto arbitrario:** Toda acción cometida por la persona funcionaria o empleada pública o encargada de un servicio público que en el desempeño de su función realizare cualquier acto ilegal o arbitrario, vejación o atropello contra las personas o daño en los bienes, o usare de apremios ilegítimos o innecesarios para el desempeño de la función o servicio o permitiere que un tercero lo cometiere. (Código Penal Art. 320)

- **Atención Integral:** Son todas las acciones para detectar, atender, proteger y establecer los derechos de las mujeres que enfrentan cualquier tipo de violencia; para lo cual, el Estado deberá destinar los recursos humanos, logísticos y financieros necesarios y apropiados para instaurar los servicios especializados, que garanticen la restitución de derechos y la anulación de riesgo o daños ulteriores. (LEIV Art. 8 lit. b)
- **Aviso:** Para efectos de este protocolo, entenderemos por aviso la advertencia oral o escrita que una persona que se considera víctima de un hecho de vulneración de derechos o ha sido testigo de un hecho de este tipo, comunica a su jefatura inmediata o superior inmediata para que se tomen acciones.
- **Discriminación 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. (LIE. Art. 6, Numeral 3)
- **Discriminación Directa:** Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro. (LIE. Art. 6, Numeral 3)
- **Discriminación indirecta:** Cuando por razón de sexo, una norma, disposición criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa. (LIE. Art. 6, Numeral 3)
- **Discriminación laboral.** Referida a la discriminación en el trabajo por razones de sexo, estado de gravidez, origen, estado familiar, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos por vínculos de parentesco.
- **Ética Pública:** Principios que norman los pensamientos, las acciones y las conductas y que las orientan al correcto, honorable y adecuado cumplimiento de la función pública. (Ley de Ética Gubernamental Art. 3 Literal l)
- **Misoginia:** Son las conductas de odio, implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino tales como rechazo, aversión y desprecio contra las mujeres (LEIV. Art. 8 Literal d)
- **Personas de grupos vulnerados:** Son aquellas personas que, por su edad, estado de salud, discapacidad entre otras, sufren de estigma social, posicionándolas en una situación de desventaja por su condición.
- **Persona Agresora:** persona que ejerce cualquiera de los tipos de violencia contra las mujeres, en una relación desigual de poder y en cualquiera de sus modalidades. (LEIV. Art. 8 Literal e)
- **Prevención:** Son 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 presenta el problema y reincidencia. (LEIV. Art. 8 Literal f)

- **Publicidad Sexista:** Es cualquier forma de publicidad que transmita valores, roles, estereotipos, actitudes, conductas femeninas y masculinas, lenguaje verbal y no verbal, que fomenten la discriminación, subordinación, violencia y la misoginia.
- **Queja:** La manifestación verbal o escrita interpuesta ante la autoridad respectiva, por parte de la persona que se considere vulnerada sus derechos.
- **Reaprendizaje:** Es el proceso a través del cual las personas asimilan un conocimiento o conducta luego de su deconstrucción androcéntrica, a partir de una visión crítica y no tradicional como producto de las nuevas relaciones establecidas con su entorno social natural.
- **Relaciones de confianza:** Son las que se basan en los supuestos de lealtad, credibilidad, honestidad y seguridad que se establecen entre dos o más personas.
- **Relaciones de poder:** Son las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras.
- **Revictimizar:** Son acciones que tienen como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia, 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.
- **Riesgo Psicosocial:** son aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños sociales o psicológicos en los trabajadores y trabajadoras, tales como el manejo de las relaciones obrero patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares y toda forma de discriminación en sentido negativo.
- **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 sentimiento, concepciones, actitudes y acciones.
- **Victima Directa:** Se refiere a toda mujer a quien se le vulnera el derecho a vivir libre de violencia, independientemente de que se denuncie, individualice, aprehenda, enjuicie o condene a la parte agresora.
- **Vida libre de violencia:** El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende, ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. Así mismo, se refiere al goce, ejercicio y protección de los derechos humanos y las libertades consagradas en la Constitución y en los Instrumentos Nacionales e Internacionales sobre la materia.

- **Violencia contra la Mujer:** Es cualquier acción basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado.
- **Violencia Física:** 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.
- **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 Laboral:** Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en los lugares de trabajo públicos o privados que constituyan agresiones físicas o psicológicas, atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo. (Decreto No. 451.- Reforma a la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres).
- **Violencia psicológica y emocional:** Es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya el autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer, de forma verbal o no verbal, y 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 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:** Es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima.

2.2. Marco Legal y Normativo.

La violencia contra las mujeres, el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación, son violaciones de derechos humanos y su penalización está contemplada dentro del marco jurídico salvadoreño, las convenciones y convenios internacionales que el país ha ratificado y se convierten en norma constitucional en virtud del artículo ciento cuarenta y cuatro de la Constitución, y el conjunto de leyes nacionales que son aplicables.

A continuación, se presenta la normativa internacional, la normativa nacional e institucional que representa la base legal del protocolo:

Normativa internacional:

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW),
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará),
- El Convenio de la OIT número 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, (C-111 OIT),
- Convenio número 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras (C-155 OIT). Estos tratados se constituyen en normas con carácter de ley, según el Artículo 144 de la Constitución.
- Convenio 190 relativo a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Es el primer instrumento internacional que establece un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Normativa Nacional:

- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. (LEIV)
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres. (LIE)
- Código Penal de El Salvador
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo
- Reglamento General en materia de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo
- Ley de Ética Gubernamental
- Código de Trabajo

Normativa Institucional

- Reglamento interno de trabajo
- Plan de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo del CENTA
- Política Institucional de Igualdad y no Discriminación del Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal "Enrique Álvarez Córdova" 2021-2025

III. PRINCIPIOS RECTORES

Desde el enfoque de género y derechos se ha considerado importante sustentar el presente Protocolo retomando algunos de los principios establecidos en la LEIV y de otras normativas relativas a la protección de los derechos humanos de las mujeres.

1. **Especialización:** es el derecho a una atención diferenciada y especializada, de acuerdo a las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres y, de manera especial, de aquellas que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad o de riesgo.
2. **Integralidad:** se refiere a la coordinación y articulación de las instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra la mujer.
3. **Imparcialidad:** Significa que en la gestión de casos se ha de ser objetiva, libre de preconcepciones y prejuicios, abstrayéndose de consideraciones subjetivas sobre la construcción cultural sobre las identidades de género.
4. **Laicidad:** se refiere a que no puede invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa para justificar la violencia contra la mujer.
5. **Confidencialidad y Privacidad:** Es la garantía a través de la cual toda, la información que es suministrada en las diferentes etapas del proceso administrativa por parte de la víctima y relacionada con la situación de violencia, deberá ser protegida y reservada exclusivamente para los requerimientos de los procesos iniciados, con el fin de evitar la revictimización o la utilización de dicha información de manera inadecuada.

6. Principio de Igualdad, no Discriminación y Medidas Afirmativas: Este principio deberá considerar las necesidades y obstáculos particulares a los que se enfrentan las personas víctimas, debido a su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, y los efectos diferenciales de cada situación.
7. Debida Diligencia: Son las actuaciones realizadas por las autoridades institucionales y que son necesarias dentro de un tiempo razonable, eliminando los obstáculos que impidan el acceso real y efectivo de las víctimas a las medidas reguladas
8. Principio de Protección: se considera primordial la protección de la vida, la integridad física, psicológica y moral, la seguridad de las víctimas que enfrentan acoso sexual, laboral y/o discriminación.
9. Principio de No Revictimización: las personas funcionarias y empleadas de instituciones públicas deben evitar todas aquellas acciones u omisiones que lesione el estado emocional y psíquico de las personas víctimas acoso sexual, laboral y/o discriminación.
10. Principio de Acceso a la Información: las personas víctimas, tienen derecho a ser informadas del proceso de su situación en el ámbito administrativo, así como de las coordinaciones que se realicen con otras instituciones para dar solución a su caso.
11. Estabilidad Laboral: para efectos de este protocolo, se entenderá este principio como el derecho que tienen las víctimas a no ser removidos de forma arbitraria o discrecional por sus superiores por interponer la queja o aviso de su situación de víctimas acoso sexual, laboral y/o discriminación, salvo la solicitud que ella hiciera para que a través del procedimiento pertinente establecido por la normativa interna.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

4.1 Contexto de Aplicación

El protocolo reconoce los contextos en los que pueden ocurrir hechos de acoso sexual, laboral, discriminación y violencia, por ello se aplicará en:

- a) Hechos ocurridos dentro de cualquiera de las Instalaciones del CENTA a nivel nacional,
- b) Hechos ocurridos externamente durante actividades de campo propias de las funciones del CENTA o actividades relacionadas a las dinámicas laborales o actividades de representación institucional como convivios, viajes, actividades públicas, actividades de formación, misiones oficiales, entre otras.
- c) Hechos dentro del transporte institucional en cualquier horario.

Las cuales se pueden dar utilizando recursos institucionales o no, de manera verbal, física o escrita, utilizando inclusive recursos tecnológicos como los hechos que se dan a través de comunicaciones telefónicas, mensajes, correos electrónicos, redes sociales y/o plataformas institucionales

La aplicación de este Protocolo como procedimiento interno administrativo no inhibe a las personas víctimas de proceder por la vía legal que considere pertinente realizar a efecto de hacer valer y restituir sus derechos. Además, motiva a implementar la cultura de la denuncia.

4.2 Personas sujetas.

Según los resultados del diagnóstico sobre acoso sexual y acoso laboral en la institución, se da tanto de hombres hacia las mujeres como de mujeres a hombres, aunque esto último en menor medida, por lo que el Protocolo se aplicará de la siguiente manera a:

1. Todo el personal contratado en CENTA y que enfrentan hechos de discriminación, acoso sexual, acoso laboral o cualquier tipo de violencia, especialmente las mujeres y personas en condición de vulnerabilidad.
2. Personal que realizan trabajo voluntario, estudiantes que realizan su servicio social, pasantías o prácticas, especialmente mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad.
3. Personas visitantes a la institución
4. Personal outsourcing contratados para proveer de servicios externos a la institución, especialmente Mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad.
5. Personas beneficiarias de los servicios que brinda la institución y participantes de proyectos que se ejecuten en los territorios atendidos por personal técnico y/o personas que brindan consultorías o asesorías externas, especialmente mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad.

4.3 Personas obligadas.

1. Todas las personas que interviene en el trabajo de institución independientemente de su modalidad de contratación o relación laboral, ya sea que estén de manera permanente o temporal, remuneradas por cualquier fuente de financiamiento o en servicio social, voluntariado o pasantía y que por sus funciones se vinculan con CENTA, en especial las jefaturas, supervisores y coordinadores de la institución, están obligadas a cumplir con el protocolo y a tomar responsabilidad activa con la prevención del acoso sexual, laboral, discriminación o cualquier tipo de violencia contra las mujeres que se dé en el ambiente laboral.
2. Personas visitantes de la institución y personas usuarias de los servicios e intervenciones institucionales al Interior de CENTA.

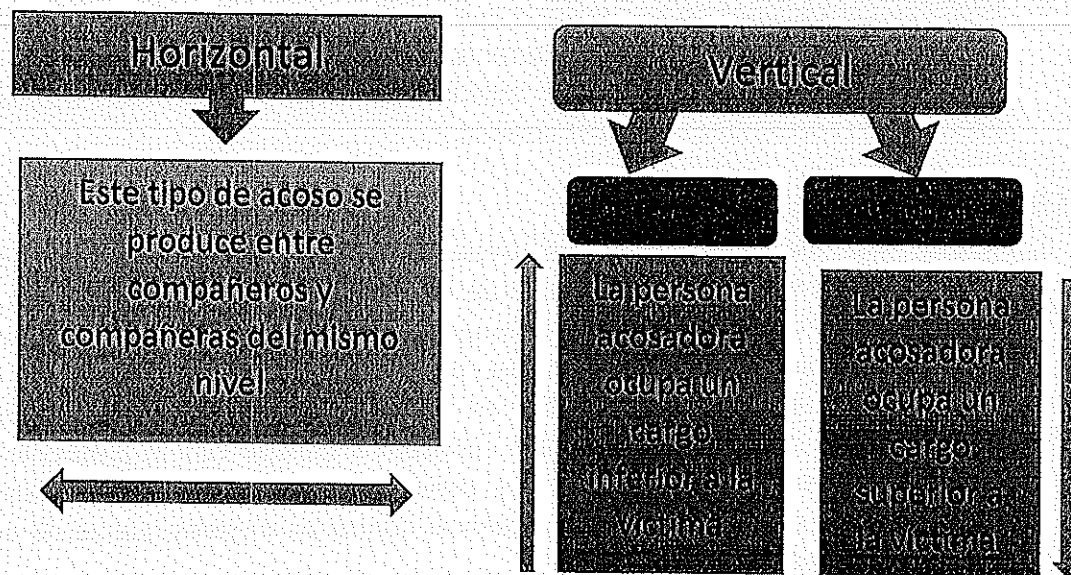
Son deberes de las personas obligadas:

- Dar alerta o aviso al Comité Especial de gestión de aviso o a la Encargada de Género sobre cualquier hecho de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y violencia que conozcan².
- Evitar la revictimización o causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de acoso sexual, laboral, discriminación y/o violencia tales como rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, falta de credibilidad, culpabilización, etc.
- Cumplir con los deberes y prohibiciones relacionados en el Reglamento Interno del CENTA.

4.4. Direccionalidad del Acoso Sexual y acoso laboral

- Vertical Descendente
De una jefatura hacia una persona subordinada jerárquicamente.
- Vertical Ascendente
De un subordinado jerárquicamente hacia jefaturas sea mujer u hombre.
- Horizontal
De hombres hacia mujeres o viceversa de su mismo nivel jerárquico.

Infografía 1. Direccionalidad del Acoso Sexual y acoso laboral



² 42 Art. 58 LEIV, 43 Art. 312 Código Penal; 44 Art. 47 LEIV

V. APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

5.1 Manifestaciones de acoso sexual.

La Organización Internacional del trabajo define el acoso sexual como una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

Por otro lado, el acoso laboral es cualquier manifestación de una conducta abusiva: comportamientos, palabras, actos y toda una gama de lenguaje que atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona (la acosada), creando paralelamente un ambiente de trabajo tenso, desagradable, de baja productividad; En cuanto a la discriminación en el ámbito laboral, un estudio sobre el tema establece que esta "comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo"³; estos conceptos reflejan algo en común, están marcadas por las relaciones desiguales de poder y por las relaciones de confianza entre mujeres y hombres.

El artículo 7 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las mujeres, establece que las Relaciones de poder: Son las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras; como establece la antropóloga Marcela Lagarde, las Relaciones de poder "se producen en función de las jerarquías que, a su vez, surgen de las dinámicas de subordinación, es decir que en las interacciones entre dos o más individuos existe uno que ejerce un efecto de autoridad sobre el otro."

La LEIV en el mismo artículo 7 también define que las Relaciones de confianza: Son las que se basan en los supuestos de lealtad, credibilidad, honestidad y seguridad que se establecen entre dos o más personas. Estas relaciones están marcadas por el aprovechamiento de unos sobre otros retomando el supuesto de la lealtad.

Este tipo de relaciones entre mujeres y hombres genera que ciertas conductas y manifestaciones en el ámbito laboral sean naturalizadas o normalizadas, considerándolas como parte de la cultura institucional o entornos laborales, invisibilizando la verdadera intencionalidad de las mismas, teniendo como resultado la vulneración de derechos, sobre todo en la vida de las mujeres; por ello se considera necesario en este protocolo, enunciar algunas situaciones constitutivas de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y violencia que pueden pasar desapercibidas o consideradas "no importantes". Para ello, a continuación, se presenta a manera de ejemplo algunas conductas y prácticas que se

³ Carmona, Karla, & Véliz, Hugo. (2005). *Discriminación laboral*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

dan en los espacios laborales, estas están divididas en conductas verbales, conductas no verbales y conductas físicas:

Manifestaciones de Acoso sexual

Conductas Verbales:

- Insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual no consentida.;
- Comentarios insinuantes, indirectas, comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseadas;
- Bromas o comentarios de índole sexual.
- Piropos o comentarios de doble sentido acerca de su apariencia.
- Preguntas o comentarios incómodos acerca de su vida sexual o amorosa.
- Chistes o comentarios de doble sentido o de contenido sexual.
- Expresiones verbales estereotipadas de afecto hacia mujer como, por ejemplo: linda, corazón, amorcito, princesita, entre otras
- Gestos y señales con connotación sexual dirigidas a mujeres
- Lenguaje cotidiano con palabras obscenas de connotación sexual
- Generar o reproducir rumores sobre la vida sexual de las mujeres con objeto de difamación o legitimar el acoso.
- Chantaje sexual para imponer poder o conceder beneficios y oportunidades.
- Presión para acudir a citas o invitaciones fuera del trabajo
- Ofrecimiento de beneficios a cambio de acceder a peticiones sexuales
- Órdenes para que haga actividades que la ponen en riesgo con el objetivo de tener a la víctima cerca y bajo control.

Conductas No verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas de objetos o escritos,
- Miradas impúdicas, gestos;
- Cartas, mensajes, imágenes, chats, email de carácter ofensivo y con claro contenido sexual, violento o que discrimina y vulnera a las mujeres, ya sea que se envíen a la víctima o sean compartidas a terceras personas.
- Tomar fotografías sobre la víctima o sobre sí mismo para compartir con la víctima u otras personas.
- Descargar, compartir y exhibir fotografías de la víctima sin su consentimiento por cualquier medio.

Conductas Físicas:

- Contacto físico no consentido como abrazos, tocamientos, besos, entre otras.
- Invasión de espacio corporal
- Abuso y violación sexual.

En cuanto al acoso laboral, existen diferentes manifestaciones, entre ellas están los ataques con medidas organizativas, actuaciones que pretenden aislar a las víctimas, actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima y ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional. A continuación, se enlistan algunas a manera de ejemplo, sin embargo, pueden existir otras:

Manifestaciones de Acoso Laboral.

a) Ataques con medidas organizativas:

- Desconocer los aportes de las mujeres y atribuirlos a compañeros hombres, así como limitarles decisiones.
- Burlarse o ridiculizar el trabajo de las mujeres a solas o frente otras personas trabajadoras.
- Gritar e insultar.
- Asignar reiteradamente tareas en tiempos inalcanzables para justificar incapacidad de cumplir tarea u órdenes.
- Sobrecargar de tareas asignadas selectivamente a mujeres que no acepten proposiciones sexuales.
- Quitar responsabilidad o roles y/o asignar tareas rutinarias no adecuadas a sus capacidades y competencias.
- Modificar roles o asignaciones sin previo de aviso.
- Negar, ocultar o tergiversar información o material necesario para las tareas asignadas a mujeres, salvo las excepciones legales.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Facilitar datos erróneos para dificultar o ridiculizar a las mujeres.
- Amenazar o presionar a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipular u ocultar maliciosamente los mensajes de la persona.
- Rechazar las llamadas hacia la víctima.
- Negar u obstaculizar el acceso a permisos, cursos, actividades, etc., sin justificación.
- Amenazar constantemente con traslados a otras áreas o puestos, sin justificación.
- Asignar tareas específicas sólo a mujeres o a una en particular, en horas diferente al horario establecido.
- Dirigirse a las mujeres a través de terceros y no de manera directa, sin causa justificada.

b) Actuaciones que pretenden aislar:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento), sin causa justificada.
- Ignorar maliciosamente la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona, sin causa justificada.
- Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona, sin causa justificada.
- No permitir que la persona se exprese, sin causa justificada.
- Evitar todo contacto visual con la persona, sin causa justificada.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.), sin causa justificada.
- Represalias o castigos por rechazar peticiones sexuales.

c) Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes o amenazantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Hacer comentarios que perjudiquen el autoestima.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud
- Hacer llamadas o mensajes sobre solicitudes de trabajo en horarios extemporáneos, sin causa justificada.

d) Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender o insinuar con terceros que la persona tiene problemas psicológicos o es incapaz de realizar su trabajo.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner sobrenombres.
- Aislamiento por sus creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Prohibición de asistir a actividades laborales bajo el justificante de ser mujer/hombre o por sus preferencias.
- Negar o limitar información, sin causa justificada.
- Negar o condicionar los derechos laborales
- Impedir la participación, en condiciones equitativas a capacitaciones, becas, beneficios u otras actividades.
- Negar o condicionar el acceso a ascensos u otro tipo de oportunidades laborales.

Existen diferentes tipos de discriminación, entre las que están: Discriminación por sexo, género o identidad sexual, discriminación por edad, discriminación por credo político o

religioso, por etnia, por raza o por discapacidad y todas ellas se pueden dar en el ámbito laboral y afecta el pleno desarrollo de quien la padece.

La discriminación es una situación que se refiere a tratar a una persona o a un grupo de personas de forma desigual y menos favorable que a otra persona o grupos. A continuación, algunos ejemplos:

- Excluir o no tomar en cuenta a las mujeres/hombres o sus opiniones y aportes laborales.
- Trato diferente y discriminatorio frente a oportunidades o beneficios de formación, permisos, entre otras.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes por el hecho de ser mujer o tener una orientación sexual diferente de quien discrimina.
- Asignar tareas por el hecho de ser mujer (tareas sobre el trabajo reproductivo).
- Limitar el acceso a actividades por discapacidad, credo político o religioso.
- Insultar y limitar el desarrollo profesional por las creencias religiosas o la elección política.
- Establecer la falta de capacidad por edad o discapacidad, limitando el acceso a derechos.

5.2 Instancia Rectora del Protocolo

Al Mecanismo de articulación para rectoría, monitoreo y seguimiento del protocolo se denominará Comité Especial de gestión de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y otras manifestaciones de violencia en CENTA (de ahora en adelante "el Comité") y estará conformada por la Dirección Ejecutiva, Jefatura de Recursos Humanos, Jefatura de la Unidad Jurídica y Jefatura de la Unidad de Género, o las personas que éstas deleguen.

Este Comité deberá estar coordinado por quien se acuerde en pleno y tendrá como función principal deliberar cada caso que se presente a través de la queja o aviso, con el objeto de dar respuesta oportuna y la recomendación del proceder institucional.

El Comité tiene la autoridad de iniciar el proceso administrativo interno, independientemente del posible proceso abierto en sede judicial, ya que el proceso interno no limita el legítimo derecho de las víctimas de interponer denuncias judiciales.

Por otro lado, la condena o la falta de ella en el ámbito judicial no tienen injerencia en el proceso administrativo interno, que recoge otros elementos. Una sentencia no condenatoria no significa que el hecho de acoso sexual, discriminación o violencia en razón del género no haya existido, sino que los indicios probatorios desde la norma penal actual no fueron suficientes para establecimiento y tipificación del delito.

El Comité, puede determinar la improcedencia del caso, cuando el producto del análisis preliminar y la investigación, de los hechos evidentemente carecieren de fundamento por ser de carácter trivial, producto de rumor o de marcadas dificultades en el contexto de las relaciones interpersonales; en todo caso, la determinación de la improcedencia y el potencial archivo del caso ha de ser justificada dejando en consignada la argumentación de la decisión mediante acta, que será incorporada a los expedientes del acusado y de la persona que acusa por las razones arriba señaladas.

De igual manera en casos reiterados en los cuales se active el protocolo en una misma área o dependencia institucional laboral o hacia la misma persona, sin que se logre configurar o establecer un patrón sistemático de acoso sexual, laboral, discriminación o violencia, se desestimarán como modalidad de violencia en razón del género, pero se propondrá a la Unidad de Recursos Humanos, que se haga una revisión amplia del contexto y las interacciones laborales existentes, para determinar la existencia de inadecuadas dinámicas de relacionamiento entre hombres y mujeres o de prácticas no positivas de liderazgos que afecten el clima laboral.

En el caso que una de las usuarias del servicio de CENTA enfrente acoso sexual, discriminación o violencia por parte del personal de investigación, colaboradores, o jefaturas de programas o cualquier personal del CENTA vinculadas con ellas, se abocaran directamente al gerente de investigación que como ya se mencionó, tendrá un máximo de tres días para remitir la información del caso a la UG.

5.3 Obligaciones y prohibiciones de quienes forman el Comité Especial

5.3.1 Obligaciones:

- Desempeñarse con celo, diligencia y probidad.
- Guardar reserva de los procesos.
- Atender de manera esmerada al público, a las personas trabajadoras, o personal con alguna relación con CENTA que presenta una queja y/o aviso.
- Cumplir sus obligaciones de manera imparcial y desinteresada.
- En casos de conflicto de interés y/o con historial de acoso sexual, laboral o discriminación, deberá excusarse o declararse impedido/a de participar en la gestión del caso.
- Tener valor ético en la función pública;
- Empatía en el proceso de toma de decisiones, que garantice un trato digno y respetuoso a las víctimas;

5.3.2 Prohibiciones

- Utilizar la información para revictimizar, menospreciar a las víctimas o para beneficio personal.
- Menospreciar o ridiculizar la versión de las víctimas.
- Incumplir los principios del protocolo.
- Conocer de casos de Acoso sexual, acoso laboral, discriminación o cualquier tipo de violencia contra las mujeres en la institución y no dar alerta de este.
- Compartir información sobre el caso, la investigación o resolución con personas ajenas al comité o al caso.

Este comité deberá ser juramentado en un acto confidencial y funcionará bajo un instructivo que contendrá el procedimiento para ejecutar las funciones establecidas y será el encargado de atender y canalizar las denuncias de hechos de discriminación, acoso sexual, acoso laboral o cualquier hecho violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, así mismo, el comité deberá tener un sello que le permita dar legalidad a la documentación elaborada que permanecerá en resguardo en la UG.

Las personas que integren este comité se formaran y se sensibilizaran constantemente sobre violencia contra las mujeres y sobre empatía y derechos humanos para contar con la información necesaria para la toma de decisiones sobre los casos.

5.4 Responsabilidades del Comité Especial

El mecanismo rector se constituirá en un espacio, más que en una estructura, encargada de gestionar los casos, dentro de dicho espacio se tendrán responsabilidades y acciones conjuntas, pero también específicas para cada una de las unidades que lo conforman, entre las cuales están:

1. Recibir las quejas o avisos por escrito, de manera directa o electrónico mediante nota o memorándum debidamente firmado por quien informa (UG).
2. Verificar que los hechos denunciados correspondan a la categoría de hechos de acoso sexual, laboral, discriminación o violencia contra las mujeres o personas en condiciones de vulnerabilidad.
3. Determinar medidas emergentes de protección para resguardar a la víctima y/o testigos y para evitar cualquier proceso de revictimización o represalias de parte de la persona denunciada.
4. Contactar y escuchar a la persona agresora para documentar versión sobre los hechos atribuidos.

5. Definir y validar medidas y sanciones a personas agresoras.
6. Verificar el cumplimiento de sanciones internas y administrativas mediante la solicitud de información sobre el cumplimiento de las sanciones disciplinarias o los resultados del procedimiento seguido; en caso del no cumplimiento de las medidas por las personas involucradas, jefaturas o responsables del cumplimiento se recomendarán sanciones administrativas con copia al expediente, esto se realizará mediante acta que firmará el comité en pleno.
7. Otras que de acuerdo con el caso se determinen necesarias para garantizar la diligencia debida.

5.5 Presentación y Recepción de las Quejas o Avisos.

Este paso permitirá que todas aquellas mujeres y personas en condición de vulnerabilidad que han enfrentado hechos de acoso sexual, laboral, discriminación o violencia dentro del CENTA, puedan dar aviso o interponer la queja de manera oportuna. Para efectos de este protocolo, entenderemos por Aviso la advertencia oral o escrita que una persona que se considera víctima de un hecho de vulneración de derechos hace y lo comunica a su jefatura inmediata o superior inmediata para que se tomen acciones.

Entenderemos por Queja: La manifestación verbal o escrita interpuesta ante la autoridad respectiva, por parte de la persona que se considere vulnerada sus derechos para que se tomen acciones al respecto.

Elementos mínimos para la presentación de la queja o aviso escrito:

- a) Aviso: Para dar un aviso sobre una situación de acoso sexual, laboral, discriminación o violencia, se deberá presentar un documento que contenga a menos la siguiente información:
 - Lugar, fecha y hora que se da el aviso.
 - Datos de la víctima (nombre, área en la que se desempeña, sede, jefatura inmediata, sexo, si es mujer u hombre.)
 - Datos de la persona agresora. (nombre, área en la que se desempeña, sede, si es técnico, es jefatura, es personal consultor, etc. y otros datos que se conozcan de la persona agresora)
 - Descripción de los hechos (lugar, fecha y hora de los hechos, detalle de lo sucedido y si existen o no testigos, etc.)
 - Detalle de los elementos de juicio y pruebas. (hay mensajes, correos, videos, audios u otros que puedan servir de prueba).
- b) Queja: La queja deberá tener como mínimo los siguientes elementos:

- Lugar, fecha, hora que se da la queja.
- Nombre de las personas involucradas (víctima y persona señalada como agresora), Unidad y sede a la que pertenece la víctima y el agresor
- Detalle de los hechos, incluyendo fecha y lugar donde ocurrieron los hechos, si es un solo hecho o si son situaciones que se han repetido en el tiempo, hay o no testigos que presenciaron el o los hechos, si se hizo de forma verbal o mediante otro medio (redes sociales, llamadas, mensajes de texto por plataforma WhatsApp, etc.)
- Pruebas con las que se cuenta: hay mensajes, correos, videos, audios u otros que puedan servir de prueba.

La queja o aviso podrá hacerse de las siguientes formas:

a. Presentándose a la Unidad de Género:

Las mujeres y personas vulnerables, en situación de acoso sexual, laboral, discriminación o violencia pueden interponer la queja o aviso directamente ante la Unidad de Género independientemente de la sede o área a la que pertenezca, siempre y cuando considere que: 1) su queja o aviso no recibirá la atención debida o 2) exponerla le generara represalias o empeorara su situación, en la UG, explicará su situación y se le informará la existencia del Comité y del Protocolo, los derechos y garantías que le asisten, incluyendo el derecho de interponer una denuncia en otras instancias judiciales si así lo desea hacer, así mismo, se le explicará el proceso que se seguirá de manera interna; de aceptarlo, la persona victima deberá firmar el consentimiento informado (Ver anexo 1) o el acta de desistimiento (anexo 1.1) y la Unidad de Género, deberá realizar el llenado de la Hoja de Registro Único y activar la ruta que se detalla más adelante.

b. Vía Escrita:

Se podrá interponer la queja o aviso, a través de nota o correo electrónico institucional, conteniendo la información detallada en el apartado "Elementos mínimos para la presentación de la queja o aviso escrito", que será dirigido a su jefatura inmediata para seguir con el proceso, la Unidad de Género, se pondrá en contacto con la víctima por la vía más conveniente y solicitará su presencia en la oficina para complementar de esta manera la posible información faltante, y para brindar la primera asesoría donde se le explicará el proceso que se seguirá de manera interna y las opciones externas que tiene, de estar de acuerdo, la persona victima deberá firmar el consentimiento informado (Ver anexo 1) o el acta de desistimiento (anexo 1.1). La Unidad de Género, deberá realizar con la información que tiene el llenado de la Hoja de Registro Único y activar la ruta que se detalla más adelante.

- c. Vía Telefónica: se podrá interponer la queja o aviso mediante llamada telefónica donde se le explicara a la víctima el proceso a seguir, la Unidad de Género, le pedirá que no explique por teléfono ni ante otras personas su situación, e inmediatamente le facilitara las condiciones para la entrevista en el menor tiempo posible, ofreciéndole recursos para la movilización de ser necesario, donde se le explicará el proceso que se seguirá de manera interna y las opciones externas que tiene, de estar de acuerdo, la persona victima deberá firmar el consentimiento informado (Ver anexo 1) para iniciar el proceso o el acta de desistimiento (anexo 1.1). La Unidad de Género, deberá realizar el llenado de la Hoja de Registro Único (Anexo 2) y activar la ruta que se detalla más adelante.

Consideraciones Especiales.

1. Las jefaturas, coordinadores, supervisores y gerencias, al conocer de la existencia de cualquier tipo de acoso sexual, laboral, discriminación o violencia, deberán de reportarlo por escrito y referir a la víctima a la Unidad de Género, esto deberá realizarse en un periodo de tiempo no mayor a tres días hábiles, caso contrario incurrirán en delito de omisión de aviso⁴, y obstaculización de la justicia⁵.
2. La activación oficial del Protocolo se define al momento que la víctima suscriba el consentimiento informado dando paso a la apertura formal del expediente y a la potestad de la Unidad de Género de informar y convocar al comité especial de gestión de casos y avisos, para; así hacer las gestiones de medidas emergentes de protección laboral en caso de ser necesarias.
3. Para el literal b y c: En caso de que la persona que interponga la queja o aviso no quiera ir a entrevista, la Unidad de Género, visitara la sede o unidad a la que pertenece para indagar sobre el caso, buscando el lugar adecuado para la entrevista y garantizando confidencialidad de este, además de garantizar el llenado de la Hoja de Registro Único y la hoja del consentimiento informado.
4. Si se requiere el traslado de la persona que ha interpuesto queja o aviso a instancias externas competentes por la gravedad del caso, la Unidad de Género hará uso del transporte institucional, además, podrá solicitar que la persona que maneje sea distinta a la asignada que por cuestiones de seguridad y discrecionalidad pueda brindar el apoyo.
5. En caso de que la víctima sea una usuaria o beneficiaria de los programas o proyectos institucionales, la persona deberá comunicarle al jefe inmediato de quien ha recibido el acoso, discriminación o violencia, quien seguirá la ruta descrita para ello.
6. Para efectos de las licencias y faltas de puntualidad al trabajo por trámites de denuncia o seguimiento de estas por hechos suscitados en la institución donde la

⁴ Art. 47 LEIV

⁵ 312 código Penal

victima ya opto por la denuncia penal, se deberá de cumplir como lo establece el artículo 24 de la LEIV literal b) y c).

5.6 Garantías del Proceso de Atención.

- **No Revictimización:** Durante la implementación del protocolo, la comisión tiene la obligación de evitar prácticas o procedimientos que revictimicen a la persona denunciante; se debe brindar la atención en un espacio que genere confianza y seguridad a la víctima.
- **Confidencialidad:** El personal que intervenga en la implementación del protocolo, tiene la obligación de guardar confidencialidad y reserva de la información obtenida, a excepción de la información requerida por autoridad competente para los fines de la investigación y con el consentimiento de la víctima.
- **No Discriminación:** Las víctimas deben ser atendidas por igual, sin ninguna distinción sobre la edad, credo, discapacidad, apariencia personal, cargo que desempeña u otros.
- **Debida diligencia:** La ejecución del protocolo debe ser realizado sin demora alguna, a efecto que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Acceso a información:** Durante ejecución del protocolo, la víctima debe ser informada en forma oportuna y veraz, de las actuaciones que se realizarán durante el proceso administrativo, pero, además, se le brindará la asesoría legal necesaria sobre el proceso judicial que puede seguir en paralelo o como única alternativa.

5.7 Acompañamiento, atención y protección a víctimas de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y violencia

El acompañamiento es el proceso que implica varios elementos:

1. Manifestar el compromiso institucional de cara al acceso a la justicia y a la cero tolerancia a cualquier hecho de acoso, violencia y discriminación al interior del CENTA.
2. El desplazamiento junto a la víctima para seguir la ruta de atención y orientación tanto interna como externa.
3. Al cumplimiento de las sanciones en contra de la persona agresora y acciones de reparación hacia la víctima.

El acompañamiento se considera un procedimiento administrativo, que busca dar soporte y posibilitar el acceso a justicia a las personas víctimas de acoso sexual, laboral, discriminación o violencia, sin embargo, aún desde su naturaleza se considera pertinente

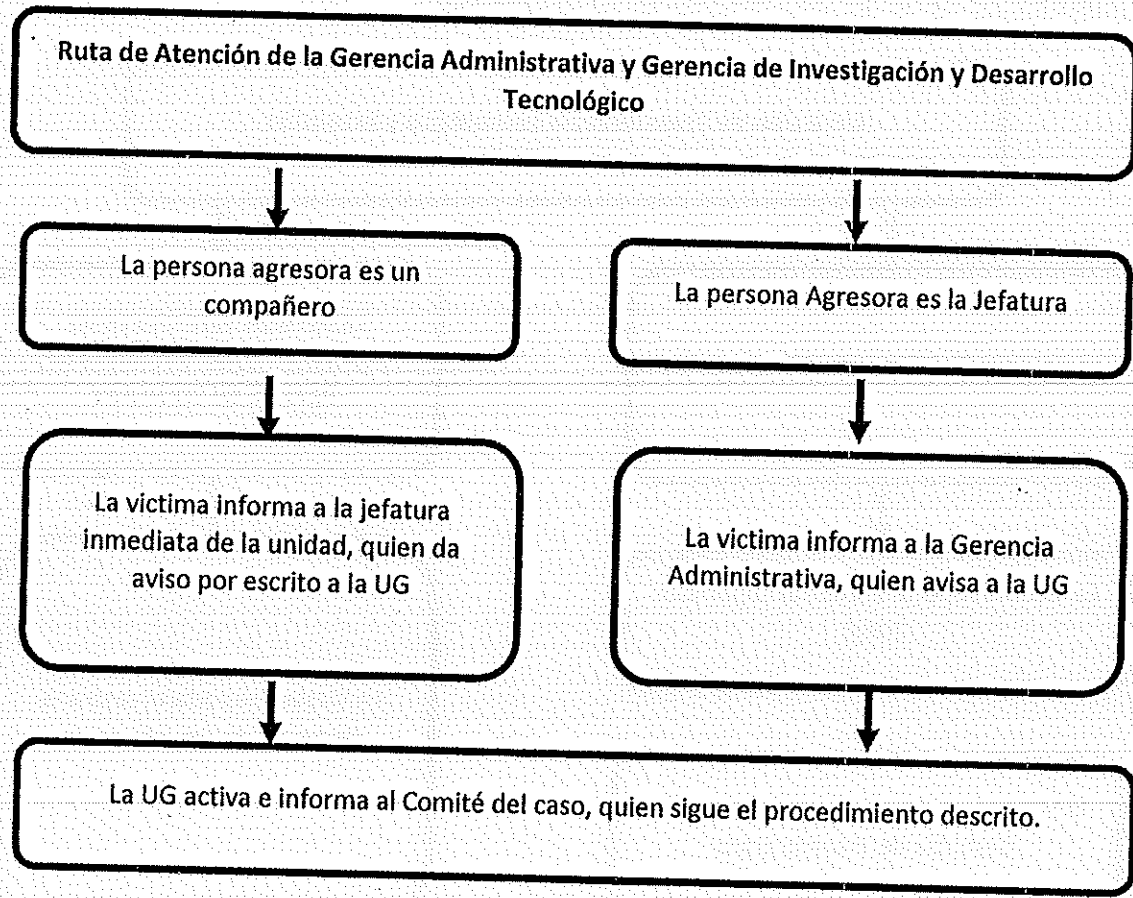
asesorar e informar a la víctima respecto a los derechos que le asisten y al procedimiento a seguir tanto dentro de la institución como fuera de ella como lo estipulan las leyes nacionales.

VI. RUTAS DE DENUNCIA EN CASOS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL DE CENTA.

A partir de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, emitida por ISDEMU, CENTA retoma el compromiso de actuar de manera eficaz y eficiente frente a hechos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación o cualquier tipo de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, estableciendo que la responsabilidad de denunciar o interponer queja sobre estos hechos es de todos y todas y en especial las jefaturas, supervisores y coordinadores de la institución; bajo esta lógica, se han creado diferentes rutas de denuncia y responde a la dinámica y estructura institucional, pero además, a la necesidad de comprometer a todas y todos con la prevención de la violencia contra las mujeres.

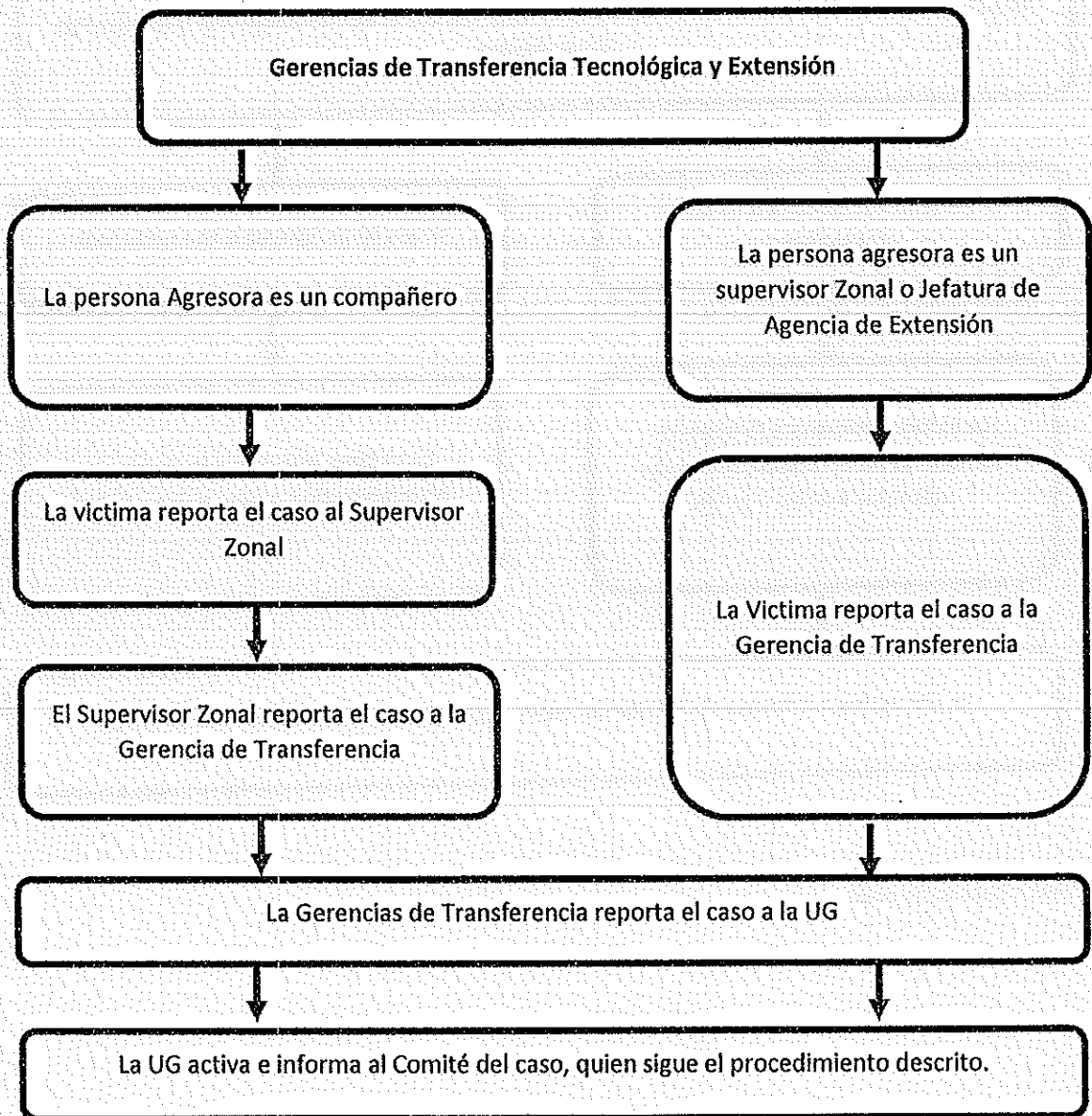
A pesar de lo anterior, no se puede obviar que dentro de la legislación salvadoreña no existe un procedimiento legalmente establecido para tratar casos de acoso al interior de los centros de trabajo y dada la gravedad del tema no se puede dar un tratamiento genérico o universal para todos los casos por lo que a continuación se proponen rutas que permitirán orientar los casos según la sede, agencias o centros de desarrollo tecnológico donde se dé y la persona que sea señalada como victimario, sin olvidar que según el caso, se podrán proponer los ajustes necesarios para las mismas.

Ruta 1. Activación del protocolo para la Gerencia Administrativa y Gerencia de Investigación y Desarrollo Tecnológico en caso de acoso sexual, laboral, discriminación, violencia a mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad.



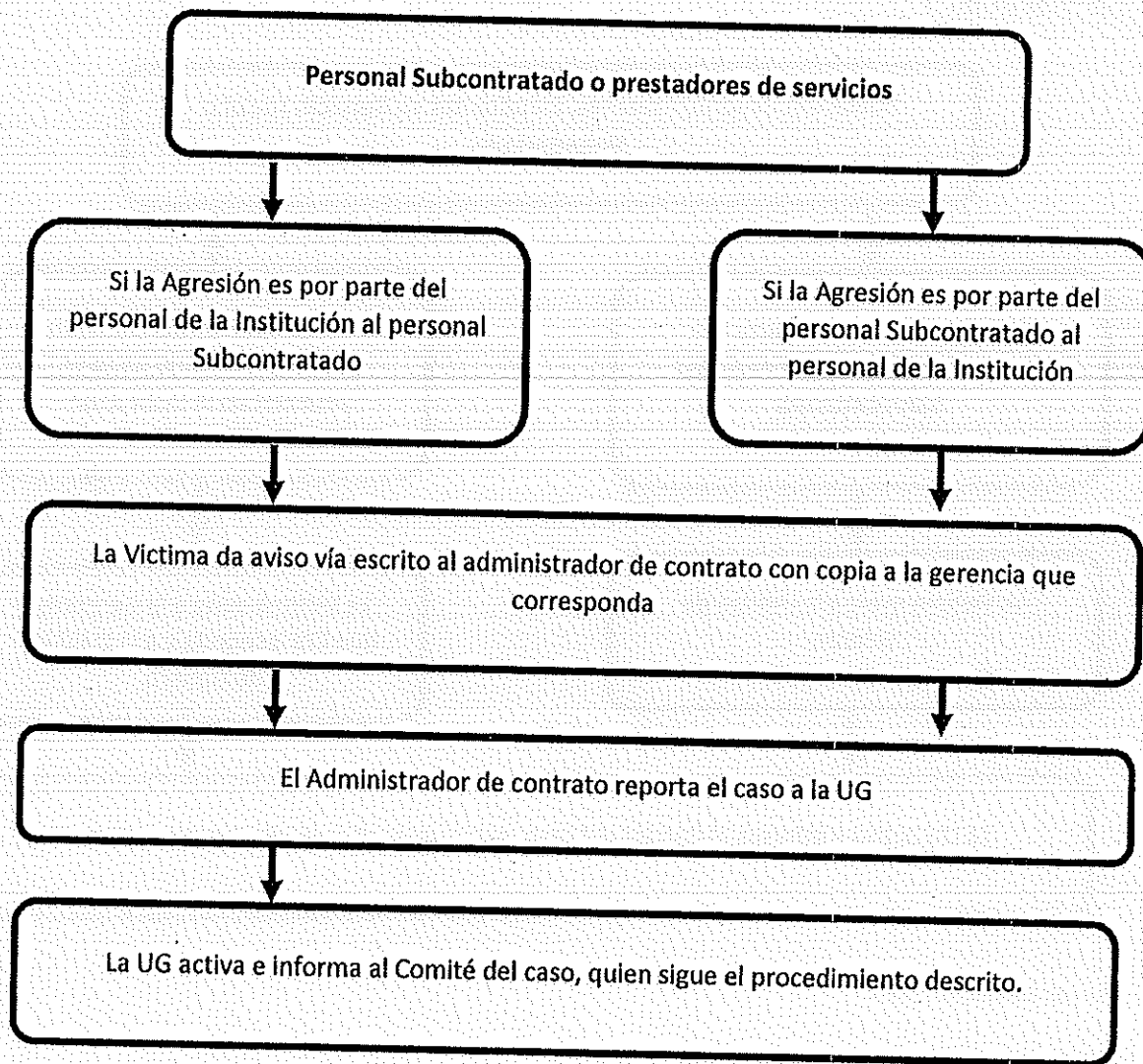
Fuente: Elaboración propia.

Ruta 2. Activación del protocolo en la Gerencia de Transferencia Tecnológica y Extensión en casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral, Discriminación, violencia a mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad.



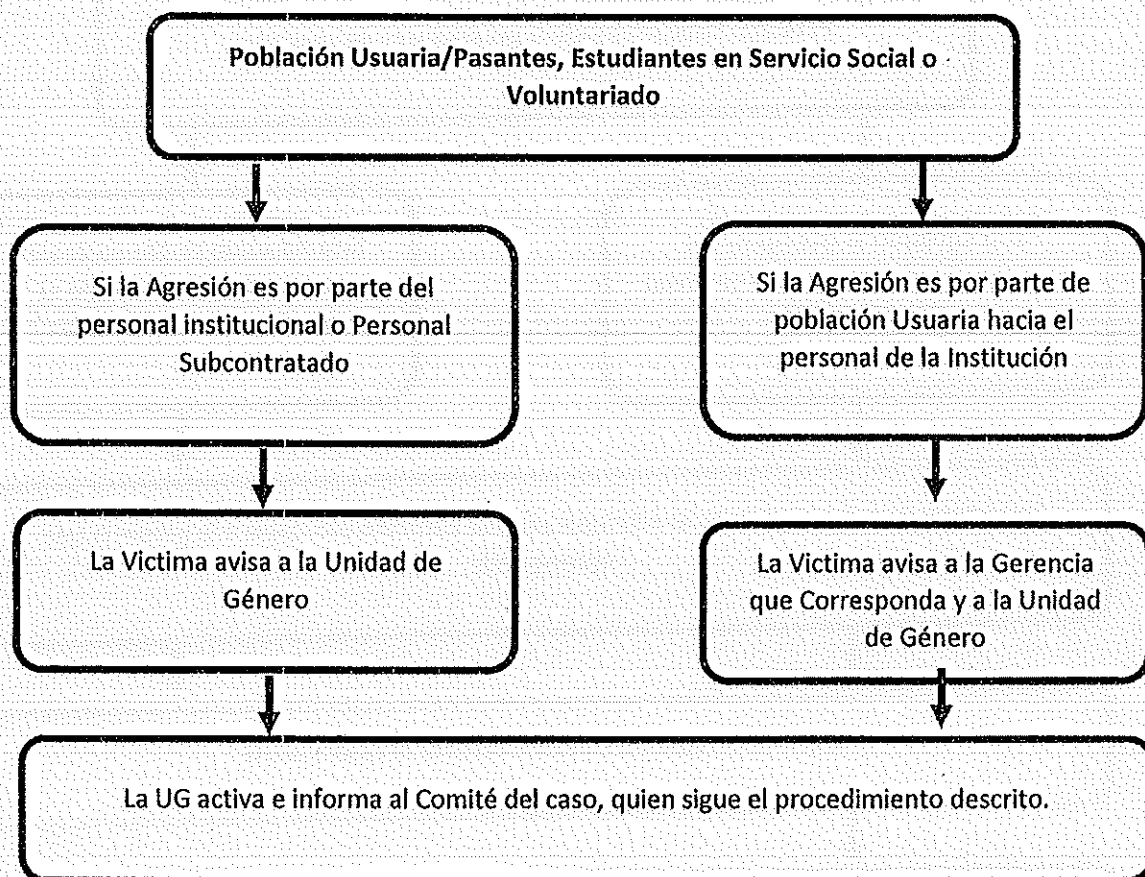
Fuente: Elaboración propia.

Ruta 3. Activación del protocolo para el Personal Subcontratado en casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral, Discriminación, violencia a mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad. |



Fuente: Elaboración propia.

Ruta 4. Activación del protocolo para población Usuaria, en casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral, Discriminación, violencia a mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad. |



Fuente: Elaboración Propia

DESCRIPCIÓN DE LAS RUTAS

1. La Víctima⁶ interpone la queja o aviso por escrito (a la jefatura inmediata, Supervisor Zonal, Administrador de contrato según el caso), de manera directa o electrónico mediante nota o memorándum debidamente firmado por quien informa

⁶ Entenderemos que víctima podrá ser cualquier persona trabajadora que sufra acoso sexual, acoso laboral, discriminación o violencia, independientemente de su modalidad de contratación, cargo o puesto: técnicas/os, personal administrativo, laboratoristas, personal de Investigación, pasantes, estudiantes en servicio social, personas usuarias

2. La UG amplía la información de la queja o aviso con la víctima para la apertura del expediente, firma de la hoja de consentimiento informado (Anexo 1) o el acta de desistimiento (anexo 1.1) y el llenado de la Hoja de Registro Único (ver anexo 2)
3. La UG presenta al Comité en pleno la ficha y el relato de los hechos del caso.
4. El Comité verifica que los hechos denunciados correspondan a la categoría de acoso sexual, laboral, discriminación o violencia contra las mujeres o personas en condiciones de vulnerabilidad.
5. El Comité, determina si existe o no necesidad de medidas emergentes de protección para resguardar a la víctima y/o testigos y para evitar cualquier proceso de revictimización o represalias de parte de la persona denunciada.
6. El Comité debe procurar medidas positivas de protección como la atención psicológica con instituciones especializadas, siempre y cuando se considere necesario o a solicitud de la víctima; así mismo, debe definir la necesidad o no de asesoría jurídica especializada sobre procesos penales, según aplique. Para ello, la Unidad de Género coordinará interinstitucionalmente con las Unidades de Género o Unidades Institucionales de Atención Especializada a Mujeres (UIAEM) del sector justicia y otras que promuevan la atención integral a víctimas, para la debida atención, protección, reparación y sanción de los hechos de violencia y/o discriminación.
7. El Comité, contactará y escuchará a la persona agresora para documentar versión sobre los hechos atribuidos, finalizado, definirá y validará las medidas y sanciones pertinentes; en caso de discrepancias entre el comité sobre las medidas y sanciones, prevalecerá el principio de favorabilidad hacia las mujeres víctimas y, si la decisión es mediante votación, la Unidad de Género, tendrá un voto doble.
8. El Comité Verificará el cumplimiento de sanciones internas y administrativas mediante la solicitud de información sobre el cumplimiento de las sanciones disciplinarias o los resultados del procedimiento seguido; en caso del no cumplimiento de las medidas por las personas involucradas, jefaturas o responsables del cumplimiento se recomendarán sanciones administrativas con copia al expediente, esto se realizará mediante acta que firmará el comité en pleno.
9. La representante de la Unidad Jurídica elaborará el acta de cada caso, este documento contendrá: lugar y fecha, participantes en la reunión, relato de los

hechos, nombre de las personas involucradas y unidad/dirección/sede a la que pertenecen, conclusiones del caso y acuerdos sobre medidas a seguir (medidas de protección y medidas disciplinarias recomendadas) y personas responsables de la ejecución, Tipo y tiempo de seguimiento y responsable del mismo. Finalmente, será firmado y sellado por los integrantes del Comité.

10. El Comité remitirá en original el acta a Dirección ejecutiva para que conozca de las medidas a implementar, de esta misma acta, se remitirá una copia a la Unidad de Género, para anexar en el expediente del caso y una para el expediente de la persona trabajadora acusada como agresor, que será entregada a RR.HH.
11. La Unidad Jurídica informará de manera individual a las personas involucradas sobre las medidas a implementar y las acciones a seguir en el proceso.
12. Dirección Ejecutiva avisará a las instituciones externas para complementar las medidas necesarias, según la gravedad del caso.

Las Jefaturas a las cuales una víctima reporta hechos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación o cualquier tipo de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, tienen un máximo de 3 días para hacer el reporte que señalan los hechos a quien corresponda según la ruta, ya sea que se entregue de manera personal, vía correo electrónico o correspondencia; por su parte, la Unidad de Género, deberá recibir la queja o aviso dentro de los primeros 5 días de ocurrido el hecho, cualquier retraso ocasionado por el "olvido" de una jefatura será reportado a la instancia pertinente.

6.1 Prevención de acoso sexual, laboral, discriminación y violencia con quienes no exista una relación laboral

A fin de prevenir hechos de acoso sexual, laboral y discriminación cometidas por personas con las cuales no exista una relación laboral permanente con el CENTA (consultores, personal técnico de otras instancias que prestan servicios en el marco de convenios o cartas compromisos, personal de limpieza, vigilancia, servicios de reparaciones varias, empresas comerciales que venden insumos etc.), se establecerán condiciones orientadas a prevenir la discriminación y violencia contra las mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad y los mecanismos para prevenir estos casos serán de los siguientes:

- a) Se establecerán cláusulas de sanciones en los contratos, convenios interinstitucionales, cartas compromisos u otro instrumento normativo entre partes, orientadas a prevenir y sancionar la discriminación, acoso sexual, acoso laboral y/o cualquier tipo de violencia contra las mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad.
- b) En los casos de pasantes, practicantes y estudiantes en horas sociales, pasantías o voluntariados, que cometan casos de acoso sexual, discriminación o violencia entre sus pares o con personal institucional, se notificará formalmente vía informe a la institución educativa que la persona ha incurrido en faltas para que se tomen las medidas pertinentes, y se incorporará en las cartas de aceptación, una cláusula que contemple las sanciones de destitución y suspensión del o la pasante, practicante o estudiante en horas sociales.
- c) En los casos de contratistas, consultores, consultoras y asesores/as externas, se incorporará, una cláusula en los contratos, que contemple la penalidad por casos de acoso sexual, laboral, discriminación o violencia y la no contratación por seis meses hasta un año calendario por los servicios prestados.
- d) En los casos de acoso laboral y sexual o discriminación, judicializados con resolución de culpabilidad, se podrá cesar de inmediato el contrato sin responsabilidad alguna para la institución.

6.2 No Revictimización y No Conciliación

Tal como lo establece la LEIV y LIE se deben resguardar todas las medidas de confidencialidad, prioridad absoluta y protección a la víctima, asimismo se debe brindar la calidad en el trato, y por ningún motivo se debe de REVICTIMIZAR a la persona que denuncie, en esta misma lógica, el descargo de las pruebas es por parte del señalado como agresor, sin embargo, si la persona víctima posee pruebas nada impide que las presente.

El procedimiento interno será confidencial; las jefaturas que conozcan del o los casos, están llamados a resguardar la información y no compartirla con personas ajenas al caso. Ninguna autoridad institucional puede o debe llamar a la conciliación, ya que como lo establece la LEIV en su Art. 58 se prohíbe la Conciliación o Mediación, por lo que, presentado el caso, no se debe fomentar la impunidad de ninguna índole como práctica que afecte la dignidad de la persona denunciante.

El presente protocolo prohíbe estrictamente a las jefaturas llamar a la conciliación de las víctimas y victimarios, en caso contrario se notificará a la Dirección Ejecutiva para que se tomen las medidas disciplinarias pertinentes.

Por las condiciones de alta vulnerabilidad en la que se encuentran las víctimas de acoso sexual, laboral, discriminación o violencia cuando acuden a solicitar ayuda o protección,

las puede poner en desventaja y generar un perjuicio al aceptar condiciones que podrían desfavorecerle. Por otra parte, la dignidad, la vida y la integridad de las personas son derechos fundamentales e indisponibles, por lo que no son susceptibles de conciliación.

6.3 Derechos de las víctimas.

Toda mujer y personas de grupos en condiciones de vulnerabilidad, que se encuentre en una situación de acoso sexual, acoso laboral, discriminación o violencia al interior del CENTA independientemente de su voluntad de denunciar judicialmente o reservarse ese derecho para otro momento diferente a la interposición del aviso, queja, tiene los siguientes derechos y garantías, que son de obligatorio cumplimiento:

- Ser tratada con igualdad, dignidad y respeto por quienes intervienen en el procesamiento de los casos y por las partes que intervengan en el mismo. Incluye además ser atendida en la medida de lo posible, en lugares accesibles, que garanticen la privacidad, seguridad y comodidad, ser atendida por personas empáticas y sensibles a la violencia de género, con conocimiento en derechos humanos.
- A que el caso sea tratado con la confidencialidad debida, preservando en todo momento su intimidad; en consecuencia, su vida personal, sexual o enfermedades de salud no podrán ser expuesta directa o indirectamente, para justificar, minimizar o relativizar el daño causado.
- A recibir la asesoría legal y psicosocial sobre su caso durante el procedimiento administrativo proporcionada por el CENTA y/o instituciones públicas o privadas, para tales efectos, la institución promoverá coordinaciones interinstitucionales.
- A que se le explique el procedimiento administrativo a seguir; así como se le brinde copia de los documentos de interés para la víctima o persona perteneciente a grupos en condiciones de vulnerabilidad.
- A recibir el acompañamiento de la Unidad de Género durante el procedimiento administrativo o judicial si así lo desea.
- A No ser discriminada en razón de su historial sexual, es decir que todas las personas no pueden ser tratadas de manera diferente por sus prácticas, conductas, preferencias, identidad, orientación sexual, entre otras y por ninguna otra causa relacionada a la misma.
- No ser revictimizada, es decir, no sufrir coerción, ni sufrir represalias durante y después del procedimiento, tales como traslado de puesto en contra de la voluntad de la víctima, desmejora en sus condiciones laborales, no recibir asignaciones laborales u otra de similar naturaleza.
- A que se tome en cuenta su estado emocional para declarar en el procedimiento administrativo.

- Que de manera inmediata se decreten medidas de protección establecidas en este Protocolo según la gravedad del caso o si así lo solicitaré.
- A que se cumpla la Prohibición de la Conciliación y Mediación de cualquiera de los delitos comprendidos en este protocolo y en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- Recibir el auxilio y la protección, oportuna y adecuada con apoyo de la de cualquier otra instancia especializada previa coordinación.
- A gozar de todos los derechos establecidos en la LIE, LEIV, en el resto del ordenamiento jurídico y en los Convenios Internacionales vigentes a los cuales El Salvador está suscrito.

VII. NORMATIVA DISCIPLINARIA APLICABLE EN CASOS DE QUEJAS O AVISOS POR HECHOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

Para efectos de una correcta aplicación del Protocolo se presenta el procedimiento a seguir para el trámite disciplinario de las quejas o avisos por hechos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación o cualquier tipo de violencia contra mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad en el ámbito laboral, el cual debe ser de estricto cumplimiento para el procesamiento de los casos.

Las sanciones, acciones correctivas y complementarias se aplicarán contra aquellas personas empleadas que después de ser debidamente investigadas y seguidas con el debido proceso establecido son encontradas culpables; la responsabilidad para ello, será la Comité, este procedimiento tendrán como base legal las normativas nacionales tales como:

- Constitución de la República
- Código Penal
- Código de Trabajo
- Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia Para las mujeres (LEIV),
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)
- Ley de Ética Gubernamental,
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Además, convenciones suscritas y ratificadas por el Estado salvadoreño, que desde su firma ya son leyes de la Republica, entre las convenciones (relativos al protocolo) están:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. "Convención de Belém Do Pará"

Respecto al mundo laboral, y debido a que El Salvador también se ha suscrito a diversos convenios para la garantía de los derechos laborales (relativos al protocolo), también podrán convocarse para sanciones los convenios siguientes:

- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)
- Convenio 190 sobre la violencia y el acoso

Así mismo, se utilizará la normativa interna que es representada por el Reglamento Interno de trabajo, mismo que rige el accionar de su personal.

7.1 Medidas Disciplinarias Aplicables en Casos de Quejas o Avisos por hechos de Acoso Sexual, Acoso Laboral, Discriminación y/o Violencia en el ámbito laboral

A continuación se enlista la propuesta de algunas de las sanciones a implementar:

- 1- Traslado de la persona señalada como agresor a otras áreas, con la advertencia que de incurrir nuevamente en alguno de los hechos señalados por la o sus víctimas, se procederá a sanciones establecidas en la normativa vigente.
- 2- La persona señalada como agresora no podrá ser tomada en consideración para incentivos como promociones, ascensos, o mejoras salariales, becas, misiones oficiales o representaciones institucionales en un periodo de cinco años.
- 3- Adjuntar al expediente laboral el resumen del caso y medidas sancionatorias tomadas.
- 4- Otras que después del análisis del caso se consideren pertinentes.

Para cualquiera de las sanciones, se deberá recomendar las Medidas reeducativas necesarias, como la participación en cursos como masculinidades, derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia, atención psicológica para el manejo de ira y la violencia, entre otras.

7.2 Reincidencia.

En caso de reincidencia de los actos ya mencionados, sea contra la misma persona u otras, será la Dirección Ejecutiva quien impondrá la sanción.

7.3 Medidas de protección

En los casos en que la víctima de los hechos de acoso sexual, laboral, discriminación y violencia manifieste temor a represalias o soliciten apoyo para no continuar sufriendo hechos de revictimización, el Comité, podrá establecer medidas de protección que serán debidamente comunicadas a la Dirección Ejecutiva; la toma de estas medidas deberán ser aplicadas de forma inmediata para asegurar que no ocurran hechos

posteriores que sigan vulnerando derechos o afecten la salud psicológica y emocional de la o las víctimas.

Las medidas de protección podrán ser dictadas en cualquier etapa del procedimiento administrativo y hasta después de establecida la sanción correspondiente, si esto último fuera procedente.

Como parte del proceso de indagación y en concordancia a lo establecido en la LEIV respecto a la protección a víctimas, la institución podrá hacer uso de estas u otras medidas que se consideren pertinentes para salvaguardar la integridad física y emocional de las víctimas:

- 1- Hacer llegar por escrito al agresor, que se abstenga de:
 - Acercarse y/o comunicarse por cualquier medio con la persona víctima ya sea para conciliar o para que desista del proceso o incluso para prevenir nuevos actos en el presente o futuro.
 - Evitar desacreditar, señalar o hacer cualquier tipo de comentario que culpabilice a la víctima por los hechos, o que trasgreda su dignidad.
- 2- Facilitar el trámite de permisos correspondientes para la comparecencia a las diligencias administrativas, judiciales y/o a la atención psicosocial si es que ha sido necesario o se ha realizado.
- 3- Remitir el caso mediante la coordinación interinstitucional oportuna a otras instancias para atención multidisciplinaria de ser necesario, ya sea por afectación psicológica y emocional, por daños físicos o por asesoría legal especializada.
- 4- La protección de sus derechos laborales.
- 5- Evitar la afectación a sus labores, proceso de evaluación de su trabajo o participación en cualquier actividad o proceso laboral en el que participe (capacitaciones, misiones oficiales, promociones etc.) por el hecho de haber denunciado el caso.
- 6- Traslado de la víctima de área o sede de trabajo, salvo en caso que ella o él lo solicite de manera expresa.
- 7- Que según evaluación del caso, se traslade a la persona agresora del lugar de trabajo de manera permanente.
- 8- Cualquier otra que contribuya a la protección de los derechos humanos de las víctimas.

7.4 Período de duración de las Medidas de protección y Medidas de Sanción

Tanto las medidas de protección y las medidas de sanción emitidas durante un caso, no tendrán fecha de caducidad y serán irrevocables dependiendo de la gravedad del caso, por lo cual, se deberá informar a todas las jefaturas que el incumplimiento de las mismas conllevará a sanciones que pueden llevar al despido. Las jefaturas están en la obligación

de comunicar al personal dicha información, así mismo, cualquier modificación a las resoluciones queda terminantemente prohibidas.

VIII. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Las autoridades de CENTA, consciente que la primera línea de intervención para garantizar el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres y mantener la armonía laboral en donde todas las personas sean tratadas con dignidad, sin discriminación alguna, lo constituye la prevención; y teniendo en cuenta que los valores y la cultura institucional deben de estar comprometidos con un ambiente libre de discriminación por género, raza, edad, credo, orientación e identidad, de cero tolerancia al acoso sexual y laboral y sobre todo a la violencia contra las mujeres.

Se constituye como estrategia de prevención el desaprendizaje de conductas o patrones que violentan los derechos de las personas, entendido el desaprendizaje como el proceso mediante el cual una persona o grupo de personas, desestructura o invalida lo aprendido por considerarlo susceptible de cuestionamiento o inapropiado para su propio desarrollo y el de la comunidad a la que pertenece. (Art. 8 literal c, LEIV).

El desaprendizaje es un factor importante para que no se repitan los hechos de violencia, acoso sexual, laboral o discriminación contra las mujeres o grupos en condiciones de vulnerabilidad. El objetivo de prevenir es lograr que un perjuicio eventual no se concrete. Las acciones propuestas son:

- Sensibilizar al personal y promover un ambiente institucional libre de acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencia a través de los medios de comunicación internos, como un componente estratégico de prevención.
- Socializar anualmente el Protocolo para el abordaje de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y otras modalidades de violencia contra las Mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad en CENTA.
- Implementar cursos o programas de formación o cualquier otro mecanismo sobre la cero tolerancia al acoso sexual, acoso laboral, y violencia contra las mujeres tanto para el personal de planta como para las nuevas contrataciones.
- Fomentar el respeto entre el personal y la erradicación sobre el uso de bromas, lenguaje inapropiado y ofensivo, verbal y no verbal, y/o los comentarios sexistas como formas de violencia contra las mujeres por cualquier medio.
- Realizar charlas informativas sobre las diferentes formas de violencia contra las mujeres.

- Elaborar circulares, boletines informativos con consignas contra el acoso sexual y laboral.

8.1 Alianza con el Sindicato

- Capacitar a la Junta Directiva, comités y personal afiliado sobre la erradicación del acoso laboral, acoso sexual, discriminación o cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral.
- Proponer la inclusión en los estatutos sindicales, de una definición de acoso sexual y acoso laboral que indique que ese comportamiento no será tolerado por el sindicato.
- Elaborar su Procedimiento de denuncia al interior del sindicato.
- Mantener coordinación con el comité en casos de presentarse acoso laboral, sexual y discriminación hacia mujeres afiliadas al sindicato.
- Dar difusión a la posición sindical respecto al acoso laboral, sexual o discriminación acá abordado.

IX. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

1. A partir de la aprobación y vigencia del Protocolo, todas las unidades administrativas apoyaran su promoción y divulgación a fin de garantizar su aplicación.
2. Para su aplicación se tomarán las acciones pertinentes para fortalecer las capacidades institucionales de respuesta tendientes a la efectiva aplicación del mismo y a evitar la recurrencia de nuevos hechos y la revictimización
3. La Unidad de Género será responsable de garantizar el proceso de revisión y actualización del Protocolo para el abordaje de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y otras modalidades de violencia contra las Mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad en CENTA cada dos años a partir de su vigencia o cuando hubiere cambios en la normativa que le afecten, que tendrá como base la elaboración de un diagnostico anual sobre el acoso sexual, acoso laboral, discriminación y violencia al interior del CENTA contra mujeres y población en condiciones de vulnerabilidad. Lo anterior, con los apoyos internos que resulten necesarios.

X. MONITOREO, DIVULGACIÓN Y CUSTODIA

Divulgación y Custodia:

La Unidad de Planificación Institucional mantendrá en sus archivos el original del Protocolo debidamente aprobado y enviará la copia a la Comisión de Género y la Unidad de Recursos humanos, que serán los responsables de difundirlo al interior de CENTA.

Protocolo para el abordaje de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y otras modalidades de violencia contra las Mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad en CENTA

En la memoria de labores de CENTA deberá de darse a conocer las acciones que realiza la institución para el abordaje de la erradicación del acoso sexual, acoso laboral, discriminación y violencia contra las mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad y la reducción o incremento de estos casos; que servirá de pauta para evaluar si se ha aplicado con efectividad el protocolo.

Es importante tomar en cuenta que las personas que ejercen denuncias internas en el CENTA, cuentan con la libertad de interponer la denuncia, también en las instancias externas de justicia, tales como Procuraduría General de la República, Fiscalía General de la República, Policía Nacional Civil.

XI. SIGLAS

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

ISDEMU. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

CEDAW Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

UG Unidad de Género.

LAIP Ley de Acceso a la Información Pública.

XII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Legislativa (2011) Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra las mujeres https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011_d645_slv.pdf
- Asamblea Legislativa (2010) Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_073006947_archivo_documento_legislativo.pdf
- Asamblea Legislativa (2010) Ley General de prevención de riesgos en los lugares de Trabajo. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/84122/93331/F1699923541/SLV84122.pdf>
- Asamblea Legislativa (2012). Protocolo de Actuación para Hechos De Discriminación y Violencia contra las Mujeres por razones de Género en la Asamblea Legislativa. San Salvador.
- Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal "Enrique Álvarez Córdova" (2010-2022) Programas preventivos y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres acoso sexual y riesgos psicosociales. <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/centa/documents/manuales-basicos-de-organizacion>
- Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal "Enrique Álvarez Córdova". Documentos diversos de organización y funcionamiento. <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/centa/documents/manuales-basicos-de-organizacion>
- Comité de la CEDAW (2015) Recomendación General 33 a la CEDAW sobre Acceso a la Justicia. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10710.pdf>
- Comité de la CEDAW (2017) Recomendación General 35 a la CEDAW sobre sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19 <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>
- Delgado Villalta, Roxana, Pineda Reyes, Edwin. (2006) Presupuestos Nacionales con Enfoque de Género: Visión de Equidad en el Presupuesto del Ministerio de Agricultura y Ganadería. Tesis de grado para optar al grado de Licenciatura en Economía. UCA <https://www.uca.edu.sv/economia/wp-content/uploads/presupuestosnacionalesconenfoquedegenero.pdf>
- Gobierno de Chile (2010) Manual de procedimiento interno para la investigación y actuación frente a denuncias de acoso laboral y sexual. https://www.hospitalcoquimbo.cl/Documentos/MANUAL%20de%20ACOSO_LABORAL.pdf

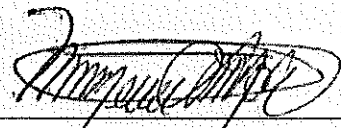
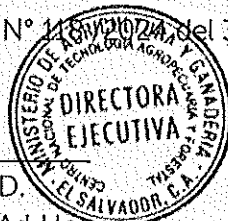
Protocolo para el abordaje de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y otras modalidades de violencia contra las Mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad en CENTA

- Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa, D. L. No. 459, de fecha 8 de marzo de 1990 y publicado en el D. O. No. 80, 31 de marzo de 1990.
- ONU (1979) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer CEDAW <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- OIT (2019) Convenio 190 sobre la eliminación del acoso y la violencia en el lugar de Trabajo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf
- Política para La Igualdad de Género y no Discriminación del Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal "Enrique Álvarez Córdova" 2021-2025, publicada.
- Policía Nacional Civil (2016). Protocolo para el abordaje de la violencia y discriminación por razones de género contra las mujeres al interior de la Policía Nacional Civil. San Salvador.
- Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia (2016). Protocolo de Actuación. Política institucional de tolerancia cero al acoso sexual y laboral. San Salvador
- Secretaría de Asuntos Estratégicos para la Presidencia (2013). Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Sexual en el Sector Público. San Salvador.
- Secretaría de Asuntos Estratégicos para la Presidencia (2013). Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Sexual en el Sector Público. San Salvador.

Aprobado mediante Acuerdo N° 115 del 3 de abril de 2024.



Odette Marie Varela Milla, Ph.D.
Directora Ejecutiva Interina y Ad-Honorem



Licda. Margarita Mercedes Ledezma
Unidad de Género

ANEXOS

Anexo 1. ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Numero Correlativo: _____

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, que me identifico con Documento Único de Identidad número _____, por este medio hago constar que he recibido de la Unidad de Género la asesoría sobre el proceso para atender mi caso, explicándome la situación actual en que me encuentro e informándome sobre los derechos que me asisten y las alternativas administrativas y legales que tengo, así mismo, me informaron sobre la existencia del protocolo y las rutas a seguir, además, me detalló el procedimiento, explicándome que mi situación será conocido por el Comité Especial de gestión de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y otras manifestaciones de violencia en CENTA, donde se analizarán los hechos y dará seguimiento para buscar soluciones, por lo que estoy de acuerdo con el proceso a seguir y doy mi consentimiento para que se exponga lo sucedido ante el comité y se dé solución.

Asimismo, se me brindó información sobre los servicios de atención psicológica de considerarla necesaria y si lo deseo, a través de la coordinación interinstitucional con otras instancias y el acompañamiento que puedo recibir de la UG.

No omito manifestar que se me brindó información sobre las medidas de protección que puedo solicitar si lo estimo conveniente, por lo que firmo la presente el día _____.

Nombre de la usuaria/víctima: _____

Firma _____

Anexo 1.1 ACTA DE DESISTIMIENTO

Numero Correlativo: _____

ACTA DE DESISTIMIENTO

Yo _____, que me identifico con Documento Único de Identidad número _____, por este medio hago constar que he recibido de la Unidad de Género la asesoría sobre el proceso para atender mi caso, explicándome siguiente:

1. Mis derechos,
2. Las alternativas administrativas y legales que tengo para darle seguimiento a mi caso y la existencia del protocolo y las rutas de atención.
3. Se me detalló el procedimiento a seguir, explicándome que mi caso será conocido por el Comité Especial de gestión de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y otras manifestaciones de violencia en CENTA, donde se analizaran los hechos y dará seguimiento para buscar soluciones.
4. Información sobre la coordinación interinstitucional con otras instancias que se puede realizar de requerir atención psicológica, social y/o legal de considerarla necesaria y si lo deseo, además del acompañamiento que puedo recibir de la UG.
5. Se me brindo información sobre las medidas de protección que puedo solicitar si lo estimo conveniente.

Sin embargo y a pesar de lo anterior, no estoy de acuerdo en seguir el proceso administrativo, por lo que NO doy mi consentimiento para que se exponga mi caso ante el comité ni ante ninguna otra instancia administrativa, si cambio de opinión lo notificaré vía escrita, por lo que eximo de responsabilidades a la institución.

Firmo la presente el día _____ a las _____ del año _____.

Nombre de la usuaria/víctima:

Firma

Anexo 2. Hoja de Registro y Referencia Interinstitucional de Casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y/o Discriminación y violencia.

Numero Correlativo: _____

DATOS DE LA VÍCTIMA O AFECTADA

Nombre: _____ Edad: _____
La Víctima es: Empleada Visitante de la institución Outsourcing
Beneficiaria de programas o proyectos Pasante Practicante
En servicio social Otras: (explique): _____

Sede a la que pertenece: _____
Dirección/Gerencia/Departamento/Unidad/ área a la que pertenece;
Cargo; Jefatura Inmediata: _____

Teléfono de contacto: _____
Presenta algún tipo de Discapacidad: Si No

Fecha de Atención: _____
¿Es primera atención? Si No

TIPO DE VIOLENCIA

Tipo de Violencia/Acoso
Acoso sexual Acoso Laboral Discriminación
Otras: (explique): _____

DATOS DEL SEÑALADO COMO AGRESOR

Nombre: _____ Edad: _____
El señalado es: Empleado Outsourcing Pasante Practicante
En servicio social Otras: (explique): _____

Dirección/Gerencia/Departamento/Unidad/área a la que pertenece;
Cargo (si se conoce): _____

Jefatura Inmediata (si se conoce);
Presenta algún tipo de Discapacidad: Si No

¿Es reincidente? Si No

BREVE RELATO DE LOS HECHOS

Fecha de los hechos: _____

Lugar de los hechos: _____

Breve relato de los hechos: _____

Protocolo para el abordaje de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y otras modalidades de violencia contra las Mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad en CENTA

Nombre de la usuaria/víctima:	Firma

MEDIDAS A IMPLEMENTAR DESDE LA UNIDAD DE GÉNERO

1-
2-
3-
4-
5-

REFERENCIAS INTERINSTITUCIONALES

Es necesaria la referencia: Si ___ NO ___

A donde refiere:

PNC	<input type="checkbox"/>	PGR	<input type="checkbox"/>
FGR	<input type="checkbox"/>	Juzgado de Paz o familia	<input type="checkbox"/>
Juzgado Especializado de Violencia	<input type="checkbox"/>	ISDEMU	<input type="checkbox"/>
Otros: _____	<input type="checkbox"/>		

Motivo de Referencia:

Caso atendido en:

Teléfono de Referencia:

Nombre y Firma de quien refiere:

SELLO