



FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

NORMATIVA INTERNA

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN INSTITUCIONAL EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES EN FONDO SOLIDARIO PARA LA FAMILIA MICROEMPRESARIA (FOSOFAMILIA)

Aprobado por Consejo Directivo Acuerdo CD 06/06.2023 del 2 de febrero de 2023.
Responsable: Unidad de Género





FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Índice

	No. de página
I. PRESENTACIÓN	3
II. GENERALIDADES	4
i. Objetivo general	4
ii. Objetivos específicos	4
iii. Ámbito de aplicación	4
iv. Definiciones	5
III. MARCO NORMATIVO	7
IV. MARCO NORMATIVO INSTITUCIONAL	11
V. ENFOQUE DEL PROTOCOLO	13
VI. COMITÉ DE PROTOCOLO	15
VII. LA INTERPOSICIÓN DEL AVISO ANTE EL COMITÉ DE PROTOCOLO	15
VIII. RUTA DISCIPLINARIA INTERNA	17
i. Recepción y captación del aviso.	17
ii. Activación del Comité de Protocolo	17
iii. Entrevista	17
iv. Expediente especial del proceso	18
v. Investigación disciplinaria	18
vi. Audiencia única	19
vii. Audiencia única e imposición de la sanción disciplinaria	19
viii. Seguimiento de cumplimiento	20
ix. Medidas de protección	20
IX. OTRAS MEDIDAS	21
X. CONSIDERACIONES Y DISPOSICIONES FINALES	21
i. Cero Tolerancia	21
ii. Ejemplos de conductas intolerantes	22
iii. Revisión del Protocolo de Actuación Institucional en Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y Discriminación Contra las Mujeres en FOSOFAMILIA.	26
XI. APROBACIÓN, VIGENCIA Y DIVULGACIÓN	26
XI. ANEXOS	27



[Handwritten signature]



FONDO SOLIDARIO PARA LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Protocolo de Actuación Institucional en
Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y
Discriminación Contra las Mujeres en Fondo
Solidario para la Familia Microempresaria
(FOSOFAMILIA)
Acuerdo CD 06/06.2023
Fecha: 02/02/2023
No. Página 3 de 29

I. PRESENTACIÓN

"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" (Art. 2. LEIV).

Basándonos fundamentalmente en esta premisa, FOSOFAMILIA, como parte de las metas establecidas para el año 2022, en conjunto con Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) y para dar cumplimiento al recomendable pronunciado por dicha Institución en fecha 17 de noviembre de 2021, Ref. ISDEMU/UPP/113/2021, se ha creado una estrategia para el abordaje de situaciones que impactan de forma negativa cualquier entorno en el que se desempeñan las mujeres o que atente en contra de las garantías para la realización del pleno derecho de su autonomía en todas sus dimensiones: Económica, física, emocional y política.

Entre estos esfuerzos, a través de un plan de trabajo bien estructurado entre ambas instituciones, se elaboró un diagnóstico institucional sobre violencia y discriminación contra las mujeres, en el cual se obtuvo la participación de todas las personas que trabajan en el FOSOFAMILIA, como también de las mujeres usuarias; ya que en cada grupo focal las participantes ofrecieron sus aportes de manera activa y crítica, a partir de sus propias percepciones, conocimientos y vivencias, convirtiéndose toda la información obtenida en la base principal para la creación del presente Protocolo; ya que, con la experiencia adquirida y gracias a todo el trabajo en conjunto, conscientes también de la necesidad de llevar a cabo acciones efectivas y ejemplarizantes en el marco de la aplicación de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, se ha creado el presente PROTOCOLO DE ACTUACIÓN INSTITUCIONAL EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES EN FONDO SOLIDARIO PARA LA FAMILIA MICROEMPRESARIA (FOSOFAMILIA).





II. GENERALIDADES

i. Objetivo general

Establecer un procedimiento administrativo de actuación efectivo y eficaz para la aplicación de medidas disciplinarias, ante conductas de acoso sexual, acoso laboral y discriminación contra las mujeres.

ii. Objetivos específicos

- a. Erradicar las relaciones de desigualdad de mujeres y hombres dentro del FOSOFAMILIA y con las usuarias de los servicios.
- b. Contar con una ruta especial en el procedimiento administrativo que garantice la protección de las mujeres que enfrentan acoso laboral, acoso sexual y discriminación.
- c. Garantizar el cumplimiento de los procedimientos contemplados en la LEIV- LIE.

iii. Ámbito de aplicación

Este Protocolo será aplicable en favor de las mujeres que brindan sus servicios a FOSOFAMILIA tanto en oficina central como en oficinas o sedes departamentales en territorio salvadoreño, sin excepción; ya sea permanentes, por contrato temporal, remuneradas, no remuneradas, subcontratadas o Ad-honorem, en servicio social, pasantes; de igual forma para las usuarias de servicios financieros y no financieros, que sean víctimas de acoso sexual y discriminación sin distinción del cargo que desempeñe el agresor dentro del FOSOFAMILIA.





FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Protocolo de Actuación Institucional en
Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y
Discriminación Contra las Mujeres en Fondo
Solidario para la Familia Microempresaria
(FOSOFAMILIA)

Acuerdo CD 06/06.2023

Fecha: 02/02/2023

No. Página 5 de 29

Sujetas de derecho:

- Mujeres que laboran en FOSOFAMILIA, independientemente de su tipo de contrato, Ad-honorem, en servicio social, pasantes, usuarias de servicios financieros y no financieros.

Personas obligadas:

- Toda mujer que enfrente hechos de violencia o discriminación por parte de un hombre que preste sus servicios en FOSOFAMILIA.
- Mujeres en condición de vulnerabilidad por orientación sexual, edad, salud.

iv. **Definiciones**

Para efectos de armonizar el lenguaje al brindar la atención a los casos que se presenten se han tomado en cuenta las siguientes definiciones:

- a) **Enfoque de género.** Supone tener en cuenta cómo las relaciones de género son construidas socialmente; hombres y mujeres tienen asignados distintos roles en la sociedad, y estas diferencias de género vienen determinadas por factores ideológicos, históricos, religiosos, étnicos, económicos y culturales, generadores de desigualdad.
- b) **Empoderamiento:** Se refiere a la toma de conciencia hacia las relaciones de poder que operan en la vida, generar confianza en sí misma y adquirir la fuerza necesaria para cambiar las desigualdades de género en todos los ámbitos.
- c) **Género:** Como categoría general que estructura la sociedad, conlleva formas diferenciadas de inserción social, papeles específicos según el sexo, valoraciones y creencias acerca de lo femenino y masculino, relaciones de género que en la



Handwritten signature



FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Protocolo de Actuación Institucional en
Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y
Discriminación Contra las Mujeres en Fondo
Solidario para la Familia Microempresaria
(FOSOFAMILIA)

Acuerdo CD 06/06.2023

Fecha: 02/02/2023

No. Página 6 de 29

mayoría de los contextos socioculturales se construyen como desigualdades, situando a las mujeres en una posición desventajosa y en condiciones de vida no equitativas

- d) **Igualdad:** El derecho de las y los ciudadanos a recibir, por parte de las instituciones del Estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución de la República y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las convenciones y tratados internacionales ratificados por El Salvador
- e) **Igualdad sustantiva:** Práctica de la igualdad como un Derecho Humano, y que lleva consigo una obligación legal por parte del Estado posee tres principios:
 - i. No discriminación,
 - ii. Responsabilidad Estatal,
 - iii. Igualdad ante la Ley.
- f) **Interseccionalidad:** Teoría de análisis que se refiere a las múltiples formas de discriminación (basadas en género, raza, sexualidad, discapacidad y clase) se superponen e interactúan entre sí para confirmar el modo en que las diferentes personas y grupos sufren discriminación; el uso de la interseccionalidad implica valorar un enfoque de "abajo hacia arriba" en la investigación, el análisis y la planeación.
- g) **Vida libre de violencia para las mujeres:** 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.
- h) **Sexismo:** Es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones.





FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Protocolo de Actuación Institucional en
Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y
Discriminación Contra las Mujeres en Fondo
Solidario para la Familia Microempresaria
(FOSOFAMILIA)

Acuerdo CD 06/06.2023

Fecha: 02/02/2023

No. Página 7 de 29

- i) **Transversalización:** Del enfoque de género. Se entenderá como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas de las instituciones del Estado y en otras organizaciones mencionadas en la Ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
- j) **Violencia:** Uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.
- k) **Violencia contra las mujeres:** Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño, o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.
- l) **Violencia de género:** Cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en el género, entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de violencia de género varían entre las culturas, países y regiones.
- m) **Estereotipo:** Imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable.

III. MARCO NORMATIVO

El Salvador ha suscrito diversos tratados y convenciones internacionales que buscan proteger los derechos de las mujeres y han sido ya adecuados a la legislación nacional para que los compromisos asumidos en tales instrumentos se cumplan de manera obligatoria; ya que al ser ratificados prevalecen a las leyes nacionales siempre que no contraríen la Constitución de la República.



gmp



FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Protocolo de Actuación Institucional en
Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y
Discriminación Contra las Mujeres en Fondo
Solidario para la Familia Microempresaria
(FOSOFAMILIA)

Acuerdo CD 06/06.2023

Fecha: 02/02/2023

No. Página 8 de 29

A continuación, se detallan los tratados y convenciones aprobados por el Estado de El Salvador:

a) Normativa Internacional:	
Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948.	Proclama la presente Declaración como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW).	Fue aprobada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de Naciones Unidas y entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981. Establece una gama de derechos, reconocidos a favor de las mujeres específicamente en el Art. 4.
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Belem do Pará).	Adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994, en el 24° periodo de sesiones de la Asamblea General, firmada por El Salvador el 14 de agosto de 1995 y ratificada el 26 de enero de 1996. Es un instrumento para trabajar por la eliminación de la violencia de género y para garantizar el seguimiento y verificación de la violación a dicha Convención, crea la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y, específicamente, la Comisión Interamericana de Mujeres, como organismo especializado de la OEA para tratar los temas de mujeres en América.





FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

b) Normativa Nacional:	
Constitución de la República de El Salvador (1983)	Fecha 15/12/1983, con reformas 2003. Publicado en el D. O. No. 191, Tomo 361, del 15 de octubre del 2003. Art. 3 referido a la igualdad de todas las personas, no pudiendo establecerse restricciones basadas en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.
Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)	Entró en vigor el 01 de enero de 2012. Esta Ley reconoce y garantiza el derecho de las mujeres, a una vida libre de violencia durante todo su ciclo de vida a través de políticas preventivas y sancionatorias, a fin de proteger su derecho a la vida, integridad física y moral, a la libertad, a la dignidad y a la no discriminación, incluyendo expresamente la distinción por razón de identidad sexual.
Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE).	Entró en vigor el 16 de abril de 2011, y busca hacer efectivo el principio constitucional de igualdad de las personas, así como el cumplimiento de las obligaciones derivadas de este principio aplicable a la legislación nacional y a las instituciones del Estado como resultado del compromiso estatal de promover la igualdad y la no discriminación contra mujeres.
Ley del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. ISDEMU	Art. 4, al Instituto le corresponderán las siguientes atribuciones: a) Divulgar, promover, supervisar y dar seguimiento a los instrumentos, compromisos y acuerdos internacionales asumidos por el Estado de El Salvador en materia de derechos humanos de las mujeres en toda su diversidad y para el logro de la igualdad y no discriminación, adoptando las medidas necesarias para conseguir su plena aplicación en el ámbito nacional, velando porque las





FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Protocolo de Actuación Institucional en
Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y
Discriminación Contra las Mujeres en Fondo
Solidario para la Familia Microempresaria
(FOSOFAMILIA)

Acuerdo CD 06/06.2023

Fecha: 02/02/2023

No. Página 10 de 29

	<p>autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con dichas obligaciones y asegurando la coordinación adecuada para su ejecución; h) Divulgar, Promover y Propiciar el efectivo cumplimiento de los Convenios ratificados por El Salvador relativos al mejoramiento de la condición de la mujer.</p>
<p>Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.</p>	<p>Art. 7, define estos riesgos como: "Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental, que tienen 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".</p>
<p>Ley Contra la Violencia Intrafamiliar (LCVIF).</p>	<p>Creada en 1996. Esta Ley tiene como finalidad prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar, así como aplicar las medidas preventivas, cautelares y de protección necesarias para garantizar la vida, integridad y dignidad de las víctimas.</p>
<p>Código de Familia y Ley Procesal de Familia</p>	<p>En el año 1994, entraron en vigor el Código de Familia y la Ley Procesal de Familia. La implementación a nivel nacional de dichos recursos fue a través de la creación de los Tribunales de Familia. Se implementaron las medidas de protección emitidas por los jueces o las juezas para proteger a los/las miembros de la familia afectada. Sin embargo, la Violencia Intrafamiliar (VIF) no fue considerada una figura jurídica específica en la nueva Legislación Familiar y quedó diluida dentro del denominado deber de respeto, por lo que</p>





FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

	<p>fue necesaria la aprobación de una legislación más específica sobre la VIF.</p>
<p>Código Penal</p>	<p>Tipifica algunos delitos, constitutivos de violencia contra la mujer:</p> <p>Art. 165, CP, Norma sobre Acoso Sexual. Sanciona al que realizare conductas sexuales indeseadas por quien las recibe, que implique tocamientos u otras conductas inequívocas de naturaleza sexual. La sanción es de seis meses a un año. Adoptada el 30 de abril de 1997. Entró en vigor el 20 de abril de 1998.</p> <p>Art. 200. Cualquier familiar entendido por este, según el alcance de la LCVIF que ejerciere Violencia en cualquier forma de las señaladas en el art. 3 del mismo cuerpo legal, será sancionado con prisión de uno a tres años.</p> <p>Art. 338-A, CP. Sanciona a aquel que desobedeciere una orden o medida preventiva cautelar o de protección, dictada por autoridad pública en aplicación de la LCVIF. La sanción prevista es de uno a tres años en prisión.</p>
<p>Código de Trabajo</p>	<p>De las obligaciones y prohibiciones de los patronos</p> <p>Art. 29 (...) 5) guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra.</p>

IV. MARCO NORMATIVO INSTITUCIONAL

El compromiso institucional de FOSOFAMILIA enfocado en género, facilitan el empoderamiento de las mujeres, trabajando articuladamente en la promoción de las políticas públicas orientadas a garantizarles su desarrollo personal en el ámbito económico, atendiendo principalmente las necesidades crediticias en sectores en los que las actividades productivas se transforman en el medio de subsistencia familiar; lo cual se logra poniendo a su disposición las diferentes líneas de créditos, beneficiándolas también





FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Protocolo de Actuación Institucional en
Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y
Discriminación Contra las Mujeres en Fondo
Solidario para la Familia Microempresaria
(FOSOFAMILIA)

Acuerdo CD 06/06.2023

Fecha: 02/02/2023

No. Página 12 de 29

con capacitaciones sobre educación financiera, asesorías en ideas de negocios y emprendimiento, además, se les habilitan espacios de venta en ferias para promover productos, todo combinado con garantizarles al mismo tiempo el pleno goce de sus derechos en un ámbito libre de desigualdades y prácticas discriminatorias; por lo tanto, el compromiso institucional enunciado se encuentra inmerso en la legislación interna siguiente:

Ley de Creación de FOSOFAMILIA	<ul style="list-style-type: none">• Establece en su artículo 3, que la institución tiene como objetivo "otorgar créditos, preferentemente y atenderá las necesidades crediticias de la mujer, en los sectores, comerciales, industriales, agropecuarios, artesanales, agroindustriales, de servicios, culturales y de toda la actividad productiva a nivel nacional".• En su artículo 21, literal b) Establece, entre las atribuciones del Consejo Directivo de FOSOFAMILIA "determinar la política del FOSOFAMILIA, en armonía con las políticas crediticias nacionales, y planes de desarrollo nacional de la mujer y de la microempresa".
Reglamento de la Ley de Creación del Fondo Solidario para la Familia Microempresaria	<ul style="list-style-type: none">• Determina que el FOSOFAMILIA deberá otorgar créditos a la mujer salvadoreña "en los sectores del comercio, industrial, agropecuario, artesanales, agroindustriales, de servicios, culturales y de toda actividad productiva a nivel nacional".
Reglamento Interno de Trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Tiene como finalidad regular las relaciones laborales entre el FOSOFAMILIA y sus trabajadoras y trabajadores, conforme a lo establecido en sus Contratos Individuales de Trabajo, Código de Trabajo, entre otros que sean aplicables. Asimismo, contempla:• Art. 48, Lit. d) Guardar la debida consideración a los empleados tratándolos en forma decorosa, absteniéndose de maltrato de obra o de palabra.



MP



FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Protocolo de Actuación Institucional en
Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y
Discriminación Contra las Mujeres en Fondo
Solidario para la Familia Microempresaria
(FOSOFAMILIA)

Acuerdo CD 06/06.2023

Fecha: 02/02/2023

No. Página 13 de 29

	<ul style="list-style-type: none">• Art. 49, Lit. m) Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección de la persona trabajadora.
Misión	Somos la financiera que brinda oportunidades de progreso sostenible e inclusivo a los microempresarios a nivel nacional, a través de servicios financieros integrales y de calidad.
Visión	Ser el referente nacional, innovador en las microfinanzas, fortaleciendo el desarrollo y progreso de los microempresarios, en forma sostenible.

V. ENFOQUE DEL PROTOCOLO

a) Enfoque jurídico

Se basa principalmente en el Art. 1 de la LEIV, establece, reconoce y garantiza el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.

b) Enfoque de derechos humanos

Supone el reconocimiento que todas las personas sin distinción de edad, sexo, condición, etnia, religión, entre otros; son titulares de toda la gama de derechos inherentes a los seres humanos, y que estos derechos son universales, intransferibles, imprescriptibles, irrenunciables, interdependientes e integrales;



134



FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Protocolo de Actuación Institucional en
Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y
Discriminación Contra las Mujeres en Fondo
Solidario para la Familia Microempresaria
(FOSOFAMILIA)

Acuerdo CD 06/06.2023

Fecha: 02/02/2023

No. Página 14 de 29

todo en conjunto elude normativamente la brecha de género, violencia, desigualdad y la discriminación contra toda persona.

c) Enfoque de igualdad sustantiva o real

Este enfoque se complementa con la equivalencia humana de las personas, donde las mujeres y hombres tienen valor humano. Es el principio articulador entre el derecho de igualdad y de las mujeres a una vida libre de violencia.

d) Enfoque de género

El enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen las mujeres y hombres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Todas estas cuestiones influyen en el logro de las metas, las políticas y los planes de los organismos nacionales e internacionales y, por lo tanto, repercuten en el proceso de desarrollo de la sociedad. Género se relaciona con todos los aspectos de la vida económica y social, cotidiana y privada de los individuos y determina características y funciones dependiendo del sexo o de la percepción que la sociedad tiene de él.

e) Enfoque ciclo de vida

Este enfoque sitúa a las personas, desde el nacimiento hasta el final de la vida, como el objeto central de la acción pública y reconoce que sus necesidades cambian a lo largo de la vida y que la persona es el punto de partida y de llegada de la política social; es también generacional y su objetivo es proteger los derechos de las personas a través de la formulación de políticas, planes y estrategias que ayuden de manera eficiente o la intervención y en el mejor de los casos en la prevención de los diferentes ciclos de violencia.





VI. COMITÉ DE PROTOCOLO

Se crea para la aplicación de este protocolo un Comité de actuación que será el encargado de la intervención y seguimiento en los casos de acoso sexual, acoso laboral y discriminación contra las mujeres.

El Comité de Protocolo (en adelante "El Comité") deberá estar aprobado por el Consejo Directivo del FOSOFAMILIA y tendrá como función principal de recepción y seguimiento a cada caso que se presente a través del aviso, con el objeto de dar respuesta oportuna del proceder institucional.

El personal que la conforme deberá reunir el siguiente perfil:

- a. Valores éticos
- b. Habilidades para la comunicación
- c. Con empatía y que garantice un trato digno y respetuoso a la víctima
- d. Imparcial y no tener conflicto de intereses con el agresor.

Estará conformado por:

- a. La persona coordinadora de Unidad de Talento Humano,
- b. Encargada de Unidad de Género Institucional
- c. La persona coordinadora de la Unidad Jurídica

VII. LA INTERPOSICIÓN DEL AVISO ANTE EL COMITÉ DE PROTOCOLO

Para los casos que se tipifican en el presente Protocolo (acoso sexual, laboral y discriminación) serán las Unidades Institucionales de Talento Humano, Unidad Jurídica y Unidad de Género, las instancias competentes para la recepción del aviso, quienes a su vez, desde la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE),





FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Protocolo de Actuación Institucional en
Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y
Discriminación Contra las Mujeres en Fondo
Solidario para la Familia Microempresaria
(FOSOFAMILIA)

Acuerdo CD 06/06.2023

Fecha: 02/02/2023

No. Página 16 de 29

deben resguardar todas las medidas de confidencialidad, prioridad absoluta y protección a la víctima; asimismo, deben brindar la calidad en el trato, y por ningún motivo REVICTIMIZARÁN a las mujeres que interponen la aviso.

La recepción se realizará de la siguiente manera:

- A. **Vía presencial:** Podrá interponer el aviso presentándose a las instancias receptoras de FOSOFAMILIA. Quien reciba el aviso deberá llenar el **Anexo No. 1**, que corresponde al Formulario para Recepción de Aviso por Acoso Sexual, Laboral o Discriminación y la víctima procederá a firmarlo.
- B. **Vía escrita:** Se podrá interponer aviso por medio de una nota firmada por la víctima o víctimas que están siendo afectadas, o también a través de correo electrónico institucional, dirigido siempre a las instancias receptoras.

Será fundamental mantener las condiciones siguientes:

- Recibir a la mujer que presenta el aviso con calidez, de una manera amable, en un espacio privado, que se sienta segura; explicarle que está en su derecho de interponer su aviso por conductas de acoso sexual, acoso laboral y discriminación por parte de un empleado sin importar su cargo.
- Si se encuentra en un estado de crisis emocional debe atenderse con paciencia y hacerle ver que se brindará el acompañamiento necesario y oportuno para trasladarla a las instancias correspondientes para que reciba atención psicosocial (si así lo autoriza la víctima).
- Mantener una actitud de escucha activa, de respeto, aceptación y empatía, dirigir las preguntas necesarias solamente.
- Ser empática con la víctima.
- La persona que recibe el aviso debe procurar obtener la información clave para determinar la situación de violencia que enfrenta la víctima.





FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Protocolo de Actuación Institucional en
Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y
Discriminación Contra las Mujeres en Fondo
Solidario para la Familia Microempresaria
(FOSOFAMILIA)

Acuerdo CD 06/06.2023

Fecha: 02/02/2023

No. Página 17 de 29

- f. Se deberá informar sobre la ruta que llevará el proceso administrativo, y sobre la opción de la ruta judicial.

VIII. RUTA DISCIPLINARIA INTERNA

i. Recepción y captación del aviso.

Una vez interpuesto el aviso a través de los medios antes señalados, se podrá solicitar que adjunte las pruebas pertinentes (si tuviera), caso contrario dispondrá de hasta tres días hábiles para presentarlas. Este proceso lo realizará la instancia que recibió el aviso.

ii. Activación del Comité de Protocolo

Cualquiera de las instancias que haya recibido el aviso y que forman parte del Comité, deberá informar en un plazo no mayor de un día hábil a las demás personas que integran el Comité de Protocolo, quienes se reunirán inmediatamente para conocer sobre el aviso.

iii. Entrevista

Se procederá a realizar entrevista a las personas que la víctima señale como testigos, ya que se busca obtener la información necesaria que sea útil para el desarrollo de todo el proceso.

Solamente de ser extremadamente necesario se volverá a citar a la empleada o usuaria que presentó la aviso para ampliar la información, ya que no debe ser revictimizada.





IV. Expediente especial del proceso

- a. El Comité de Protocolo elaborará un expediente especial por cada víctima.
- b. Contendrá una carátula, con un número correlativo seguido del año correspondiente, todo separado por guiones; además se indicará si es acoso sexual, acoso laboral o discriminación, Anexo No. 2.
- c. Su contenido estará conformado por la por la interposición del aviso, las entrevistas que se realicen en el transcurso del proceso, y toda documentación que sea información necesaria, además de la resolución final del Comité.
- d. Será resguardado por la Unidad de Género.
- e. Si el aviso es interpuesto por más de una víctima, sus expedientes serán por separado.
- f. El contenido documental que emane del proceso y que esté relacionado directamente con el agresor será archivado en su expediente laboral por la Unidad de Talento Humano.

V. Investigación disciplinaria

El Comité convocará al agresor de forma escrita en el término de dos días hábiles a partir de recibido el aviso, para informarle de los hechos que se le atribuyen, quien posteriormente dispondrá de hasta tres días hábiles para que ejerza su derecho de defensa.

Concluidos los días mencionados, el Comité tendrá a más tardar tres días hábiles como máximo, para realizar la investigación y recabar las pruebas pertinentes (Mensajes telefónicos, correos electrónicos, notas, testigos/as, Etc.)

No podrán atestiguar a favor o en contra del agresor la esposa, la compañera de vida o cualquier empleada con quien tenga algún grado de consanguinidad.





vi. Audiencia única

A partir de la conclusión de la investigación se tendrán tres días hábiles para convocar a la o las víctimas y al agresor o agresores a la audiencia única, en la cual podrán citarse las personas testigas involucradas y se escucharán sus declaraciones si fuere necesario, así como también presentarán las pruebas necesarias (si hubieren).

Todo lo desarrollado en la audiencia deberá asentarse en una sola acta, la cual deberán firmar todas las partes intervinientes. Si una de las partes se negare a firmarla, bastará con que se exprese tal situación, pero el acta conservará su valor.

La asistencia de las partes a la audiencia es obligatoria. La inasistencia injustificada del agresor dará lugar a considerar que todos los hechos son verídicos.

Toda diligencia o actividad de las partes que sea debidamente justificada deberá reprogramarse en los siguientes dos días hábiles, en atención a garantizar la asistencia de todas las personas involucradas a la audiencia, la cual se considera de interés prioritario dentro de la Institución.

Queda prohibida la conciliación en estos casos de violencia contra las mujeres.

vii. Audiencia única e imposición de la sanción disciplinaria

El Comité tendrá tres días hábiles contados a la fecha de realización de la audiencia única, para remitir el informe con las recomendaciones y sobre la sanción disciplinaria que se le aplicará al agresor, sanción que será según las estipuladas en el Reglamento Interno de Trabajo de FOSOFAMILIA, o en su defecto la no responsabilidad o absolución de los cargos.

La sanción disciplinaria será ejecutada bajo la responsabilidad de la autoridad inmediata del agresor o como lo determine el Reglamento Interno de Trabajo en mención.





viii. Seguimiento de cumplimiento

El Comité será el encargado de dar seguimiento a la sanción disciplinaria que se le imponga al agresor y velará que se cumplan las medidas de protección para la víctima; así mismo, el Comité debe tener en cuenta la principal aplicación de las Garantías Procesales de las Mujeres que enfrentan Hechos de Violencia, de acuerdo con el Art. 57 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).

La Unidad de Género, con base en la resolución emitida por el Comité de Protocolo, notificará:

- a. A la víctima empleada o usuaria sobre la resolución,
- b. A la autoridad inmediata, de la cual depende jerárquicamente el agresor, para que tenga conocimiento; solicitando la confidencialidad correspondiente.
- c. A la Presidencia del FOSOFAMILIA,
- d. Al agresor para que cumpla con la resolución.

ix. Medidas de protección

Algunas medidas de protección a la víctima son:

- a. El agresor no podrá hacer público el proceso disciplinario,
- b. En ningún momento el agresor tendrá alguna comunicación con la víctima,
- c. Advertir al agresor que no debe amenazar a la víctima o a sus familiares,
- d. Cambiar de área, zona o espacio físico de trabajo a la víctima, si ella misma lo propone, esto es aplicable a las trabajadoras, pasantes o quienes realizan trabajo social,
- e. Cambiar de área, zona o espacio físico de trabajo al victimario hasta que la audiencia única determine su responsabilidad, de manera que no tenga ningún contacto con la Víctima.





FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Protocolo de Actuación Institucional en
Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y
Discriminación Contra las Mujeres en Fondo
Solidario para la Familia Microempresaria
(FOSOFAMILIA)

Acuerdo CD 06/06.2023

Fecha: 02/02/2023

No. Página 21 de 29

- f. El agresor no podrá manipular, coaccionar, influenciar o amenazar a las testigas o testigos para desistir de participar en su calidad de testigo/as,
- g. Mientras dure el proceso, quedan prohibidos las remociones o traslados que desmejoren la situación laboral de la o las víctimas, comparada con la que tenía hasta el momento de interponer el aviso.

IX. OTRAS MEDIDAS

- a. Se garantizará la debida confidencialidad a las víctimas,
- b. Podrán utilizar transporte institucional para trasladarse a las instancias pertinentes.
- c. En caso de que alguna de las personas concedoras del proceso no guarde la debida confidencialidad, se harán las gestiones para la aplicación de disposiciones disciplinarias según lo establece el Capítulo XII del Reglamento Interno de Trabajo del FOSOFAMILIA, Art. 5º, Lit. h) "Por no guardar confidencialidad y estricta reserva sobre todas las informaciones y documentos producidos, proporcionados u obtenidos debido a las labores desempeñadas en el FOSOFAMILIA o a las que en cualquier circunstancia hubiere obtenido acceso".
- d. Que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivadas de cualquier tipo de violencia se tomen por justificadas, de igual forma las asistencias a trámites, audiencias o cualquier otro acto relacionado a su proceso administrativo o judicial será justificado como un permiso especial, atendiendo principalmente al Art. 24, Lit. b) LEIV.

X. CONSIDERACIONES Y DISPOSICIONES FINALES

i. Cero Tolerancia

Se hace imprescindible que FOSOFAMILIA dentro de sus competencias, contribuya a generar un clima de "CERO TOLERANCIA" ante cualquier situación que dañe la dignidad humana de todas las mujeres involucradas en la esfera





FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Protocolo de Actuación Institucional en
Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y
Discriminación Contra las Mujeres en Fondo
Solidario para la Familia Microempresaria
(FOSOFAMILIA)

Acuerdo CD 06/06.2023

Fecha: 02/02/2023

No. Página 22 de 29

institucional, tanto en sus lugares de trabajo como en todos los espacios externos en los que brindamos servicios, desde la implementación del presente instrumento. Se creará una estrategia de prevención de la violencia contra las mujeres, con el objetivo de garantizar la No repetición de casos de acoso laboral o sexual y discriminación contra las mujeres.

ii. Ejemplos de conductas intolerantes

Son ejemplos de conductas de acoso sexual las siguientes:

- a. Comentarios sexistas sobre la apariencia física de la mujer,
- b. Frases ofensivas o de doble sentido y alusiones groseras, humillantes o embarazosas, dentro de estas ubicamos los chistes, silbidos y piropos,
- c. Preguntas indiscretas sobre la vida privada de la mujer,
- d. Insinuaciones sexuales, inconvenientes y ofensivas,
- e. Solicitud de relaciones íntimas, aún sin requerir el coito, u otro tipo de conducta de naturaleza sexual, mediante promesas de beneficios o recompensas en el empleo,
- f. Exigencia de favores sexuales bajo amenazas implícitas o descubiertas, referidas al empleo,
- g. Exhibición de material pornográfico, como revistas, fotografías u objetos; así como colocar en las paredes del ámbito laboral imágenes de tal naturaleza,
- h. Tocamientos, roces, palmadas o pellizcos deliberados y ofensivos,
- i. Miradas lascivas y gestos insinuantes,
- j. Elogios sexuales, invitaciones insistentes e indeseadas, comentarios, amenazas, peticiones de favores sexuales,
- k. Insultos, bromas, observaciones de carácter sexual,
- l. Conductas sexistas generalizadas destacando persistentemente la sexualidad en todos los contextos,





FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Protocolo de Actuación Institucional en
Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y
Discriminación Contra las Mujeres en Fondo
Solidario para la Familia Microempresaria
(FOSOFAMILIA)

Acuerdo CD 06/06.2023

Fecha: 02/02/2023

No. Página 23 de 29

- m. Separar a la persona de los ámbitos propios del trabajo para que la conversación tenga mayor intimidad,
- n. Cualquier ejercicio de violencia física o verbal que ocurra contra la voluntad de la mujer cuando sea realizado por el empleador o quien lo represente.
- o. Cualquier conducta que denote acoso en plataformas digitales.

Algunos ejemplos de acoso laboral pueden ser los siguientes:

- a. Murmurar o calumniarla,
- b. Lanzar rumores sobre ella,
- c. Ridiculizar o feirse de ella,
- d. Intentar que parezca como enferma mental,
- e. Intentar que se someta a un examen psiquiátrico,
- f. Burlarse de sus dolencias o minusvalía,
- g. Imitar las maneras, la voz y gestos de la víctima para ridiculizarla,
- h. Criticar sus convicciones políticas o creencias religiosas,
- i. Burlarse de su vida privada o utilizar contra ella el sarcasmo o la paradoja,
- j. Refirse de sus orígenes o de su nacionalidad,
- k. Emisión de mensajes represivos u ofensivos, ya sea verbalmente, por escrito, por correo electrónico, etc.,
- l. Comentar el trabajo de la víctima de manera malintencionada,
- m. Cuestionar y desautorizar las decisiones de la víctima,
- n. Injuriarla en términos obscenos y degradantes,
- o. Miradas de desprecio,
- p. Silencios u otros gestos de desaprobación sobre el trabajo o comportamiento de la persona,
- q. Levantamiento de rumores falsos o comentarios específicos sobre la vida privada de la persona,
- r. Instrucciones al resto del personal de no hablar o no relacionarse con la víctima,





FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Protocolo de Actuación Institucional en
Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y
Discriminación Contra las Mujeres en Fondo
Solidario para la Familia Microempresaria
(FOSOFAMILIA)

Acuerdo CD 06/06.2023

Fecha: 02/02/2023

No. Página 24 de 29

- s. Impedirle a la persona su relación con el exterior, así como su interacción con clientes o personas usuarias,
- t. Negación del saludo,
- u. Maltratarla verbalmente en público,
- v. Aplicaciones injustificadas o desproporcionadas de medidas disciplinarias, reducciones continuas de salarios y otras formas de amonestaciones injustificadas,
- w. Amenazas de despido o de reportar sus "negligencias" o "inadecuados comportamientos" a instancias o autoridades superiores,
- x. Humillaciones orientadas a hacer ver a la persona como indigna de respeto,
- y. Instigación a que otros trabajadores emulen al instigador o perpetrador del maltrato,
- z. Ignorar o minimizar los avisos que la mujer hace respecto a cualquiera de las acciones antes mencionadas.

Descrédito del trabajo de la víctima

- a. Negación para asignarle alguna tarea,
- b. Asignación de tareas imposibles o inútiles que le impidan realizar tareas importantes,
- c. Asignación de tareas degradantes, humillantes o repetitivas,
- d. Asignación de mayor cantidad de trabajo del que puede realizar,
- e. Mantener a la víctima en una situación de ambigüedad o confusión de roles: no informándole determinados aspectos del trabajo, métodos a desarrollar, cantidad y calidad del trabajo a realizar,
- f. Minimizar los logros y acentuar la importancia de los errores de la mujer,
- g. Asignar tareas muy inferiores a sus competencias,
- h. Asignar tareas muy superiores a sus competencias para poder demostrar su incompetencia,





FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Protocolo de Actuación Institucional on
Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y
Discriminación Contra las Mujeres en Fondo
Solidario para la Familia Microempresaria
(FOSOFAMILIA)

Acuerdo CD 08/06.2023

Fecha: 02/02/2023

No. Página 25 de 29

- i. Prohibirle ingresar a determinadas áreas o para utilizar ciertas herramientas o equipo.

Comprometer la salud de la víctima

- a. Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para la salud,
- b. Amenazarla,
- c. Agredirla física o verbalmente,
- d. No garantizar su derecho a la seguridad social,
- e. Ocasionarle desperfectos en su equipo de trabajo asignado o en su puesto de trabajo.

Algunos ejemplos de discriminación

- a. Limitar ascensos laborales y estabilidad en el empleo,
- b. Negarles el acceso a programas de capacitación y estudios,
- c. Obstaculizar su derecho a igual remuneración, incluyendo prestaciones,
- d. Por su condición física, psicomotriz, o cualquier otra discapacidad,
- e. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil,
- f. Negar la protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella,
- g. Negarles el derecho a obtener créditos, sin justificación apropiada,
- h. Impedir el goce de permisos para la conciliación de la vida familiar,
- i. Aislamiento por su condición social, aspecto físico, raza, etnia, costumbres, preferencias u orientación sexual, etc.





FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Protocolo de Actuación Institucional en
Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y
Discriminación Contra las Mujeres en Fondo
Solidario para la Familia Microempresaria
(FOSOFAMILIA)

Acuerdo CD 06/06.2023

Fecha: 02/02/2023

No. Página 26 de 29

- iii. Revisión del Protocolo de Actuación Institucional en Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y Discriminación Contra las Mujeres en FOSOFAMILIA.

La Unidad de Género en coordinación con la Unidad de Talento Humano serán las responsables de garantizar el proceso de revisión del PROTOCOLO DE ACTUACIÓN INSTITUCIONAL EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES EN FOSOFAMILIA.

XI. APROBACIÓN, VIGENCIA Y DIVULGACIÓN

Aprobación: Sesión de Consejo Directivo Número CD-06/2023, Acuerdo VI, celebrada en fecha dos de febrero del año dos mil veintitrés.

Vigencia :La vigencia del presente Protocolo de Actuación Institucional en Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y Discriminación Contra las Mujeres en FOSOFAMILIA, entrará en vigor a partir de su aprobación.

Divulgación: La Presidencia de FOSOFAMILIA divulgará este Protocolo a todo el personal, por medio de correo institucional para su inmediata aplicación.



Handwritten mark



FONDO SOLIDARIO PARA LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Protocolo de Actuación Institucional en Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y Discriminación Contra las Mujeres en Fondo Solidario para la Familia Microempresaria (FOSOFAMILIA)

Acuerdo CD 06/06.2023

Fecha: 02/02/2023

No. Página 27 de 29

XI. ANEXOS



ANEXO No. 1

FORMULARIO DE AVISO (Datos que corresponden exclusivamente a la víctima)

Lugar: _____ Fecha: _____ Hora _____

Nombre completo: _____

Documento de Identidad (DUI, Carné de Residente, Pasaporte, Licencia de Conducir, Carné Institucional) _____

Área, unidad o departamento institucional en donde desarrolla sus labores:

Nombre y cargo específico del agresor: _____

Descripción clara de los hechos (incluya por favor fecha, época y lugar y otras circunstancias que puedan servir para el esclarecimiento del caso).



Handwritten initials in the bottom left corner.



FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

Protocolo de Actuación Institucional en
Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y
Discriminación Contra las Mujeres en Fondo
Solidario para la Familia Microempresaria
(FOSOFAMILIA)

Acuerdo CD 06/06.2023

Fecha: 02/02/2023

No. Página 28 de 29

Favor indicar qué prueba aporta:

Lugar o medio técnico para recibir notificaciones (correo electrónico, número de celular, dirección de trabajo).

Nombre de la Víctima

firma de la Víctima

Nombre de la receptora

firma receptora:





FONDO SOLIDARIO PARA
LA FAMILIA MICROEMPRESARIA

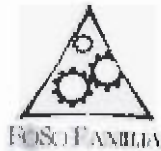
Protocolo de Actuación Institucional en
Situaciones de Acoso Sexual, Laboral y
Discriminación Contra las Mujeres en Fondo
Solidario para la Familia Microempresaria
(FOSOFAMILIA)

Acuerdo CD 06/06.2023

Fecha: 02/02/2023

No. Página 29 de 29

ANEXO No. 2



EXPEDIENTE DE RUTA DISCIPLINARIA

Correlativo No. _____ / _____
(Número) (Año)

Nombre completo de la víctima:

IDENTIFICACIÓN DE LA CONDUCTA

ACOSO SEXUAL

ACOSO LABORAL

DISCRIMINACIÓN

Resguardo CONFIDENCIAL

Responsable: UNIDAD DE GÉNERO



[Handwritten mark]