



**Protocolo para la prevención, detección, actuación y derivación de casos de discriminación, acoso sexual y acoso laboral del Instituto Crecer Juntos**

**Versión 2**  
**AÑO 2024**

**GOBIERNO DE EL SALVADOR**

## Índice

<b>CAPITULO I</b> .....	<b>4</b>
<b>GENERALIDADES</b> .....	<b>4</b>
1.1.    Objetivo.....	4
1.2.    Alcance y campo de aplicación.....	4
1.3.    Base legal.....	4
1.4.    Definiciones.....	5
<b>CAPITULO II</b> .....	<b>11</b>
<b>DESARROLLO</b> .....	<b>11</b>
2.1.    Políticas.....	11
2.2.    Lineamientos.....	11
2.3.    Procedimientos.....	14
2.4.    Flujograma.....	17
2.5.    Control de formatos y anexos.....	18
<b>CAPITULO III</b> .....	<b>18</b>
<b>VIGENCIA</b> .....	<b>18</b>



## Acuerdo de Dirección Ejecutiva ICJ-DE-046-2024

San Salvador, 12 de diciembre de 2024. El Instituto Crecer Juntos,

### Considerando:

- I. Que la Constitución de la República, en el Art. 34, reconoce a las niñas y niños el derecho a vivir en condiciones familiares y ambientales que le permitan su desarrollo integral, para lo cual tendrá la protección del Estado. La Ley establecerá y determinará los deberes del Estado y creará las instituciones para la protección de la maternidad y de la infancia.
- II. Que la Ley Crecer Juntos para la Protección Integral de la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia en su Art. 175, crea el Instituto Crecer Juntos como institución oficial con personalidad jurídica de derecho público, patrimonio propio y autonomía en lo técnico, financiero y administrativo; referente en materia de Primera Infancia; con énfasis en la atención de niñas y niños desde su gestación hasta cumplir los cuatro años, que forma parte del Sistema Nacional de Protección Integral a la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia.
- III. Que el artículo 11 de la Ley, Crecer Juntos relativo al principio de igualdad, no discriminación y equidad, indica que todas las niñas, niños y adolescentes son iguales ante la ley, por tanto, no podrá justificarse ninguna distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en criterios tales como sexo, raza, color, edad, idioma, religión, culto, opinión, entre otros.
- IV. Que la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, Art. 1, establece la garantía de cumplimiento del Principio Constitucional de Igualdad.
- V. Que la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, incorpora el ámbito de atención integral, el cual tiene como objetivo estratégico proporcionar servicios de atención integral a las mujeres que son víctimas directas o indirectas de cualquier tipo y modalidad de violencia, procurando la especialización de estos en todos los niveles de la acción institucional, a fin de atender, proteger y restablecer de forma expedita y eficaz sus derechos.
- VI. Que, en su calidad de ente rector de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, emite los Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado 2022. En estos se establece la creación de un Protocolo para la prevención, detección, atención y derivación de casos discriminación, acoso sexual y acoso laboral.
- VII. Que es necesario actualizar el Protocolo para la prevención, detección, actuación y derivación de casos de discriminación, acoso sexual y acoso laboral del Instituto Crecer Juntos, a efecto de poder implementar un proceso de mejora continua y permitirle cumplir, de manera eficaz y eficiente, sus obligaciones legales en beneficio de los derechos de la Primera Infancia.

### Por tanto:

En uso de sus facultades legales,

### Acuerda,

Emitir el siguiente:





## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ACTUACIÓN Y DERIVACIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL DEL INSTITUTO CRECER JUNTOS

### CAPITULO I GENERALIDADES

#### 1.1. Objetivo

Proporcionar instrucción para el proceso de prevención, detección, actuación y derivación de casos de discriminación, acoso sexual y laboral contra las mujeres, con el fin de garantizar el derecho a una vida libre de violencia en el Instituto Crecer Juntos.

#### 1.2. Alcance y campo de aplicación

##### 1.2.1. Alcance:

Comprende las políticas, lineamientos y procedimientos para el proceso de prevención, detección, actuación y derivación en casos de discriminación, acoso sexual y acoso laboral contra las mujeres en el ICJ.

##### 1.2.2. Campo de aplicación:

El presente documento normativo es de aplicación administrativa a todo el personal del ICJ, independientemente de su modalidad de contratación, cuando se presenten casos de discriminación, acoso sexual y/o laboral contra las mujeres en las diversas relaciones laborales. Asimismo, será aplicable para las mujeres usuarias de los servicios que realiza el ICJ en todo su curso de vida, siempre y cuando la agresión haya sido cometida por una persona empleada de esta institución, sin perjuicio del derecho de las mujeres de acudir a la vía judicial y otra vía administrativa para defender y restituir sus derechos.

Todas las personas que laboran en el ICJ están obligadas a cumplir y a hacer cumplir el protocolo para la prevención detección, actuación y derivación de casos de discriminación, acoso sexual y/o acoso laboral.

#### 1.3. Base legal

##### 1.3.1. Marco Jurídico Internacional

- 1.3.1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos, Art. 1, 7.
- 1.3.1.2. Resolución 48/104 de la Asamblea General relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer: Art. 2 b; Art. 4 Lit. c-d-f.
- 1.3.1.3. Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos: Art. 20.
- 1.3.1.4. Convención Americana sobre Derechos Humanos: Art. 13.
- 1.3.1.5. Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Art. 7
- 1.3.1.6. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW): Art. 1, 2 Lit. c, d, e. Art. 11 Lit. c, d.
- 1.3.1.7. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará): Art. 1, 7 y 8.
- 1.3.1.8. Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190): Art. 1, 4, 10.
- 1.3.1.9. Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación (empleo y ocupación): Art. 1, 2.

##### 1.3.2. Marco Jurídico Nacional

- 1.3.2.1. Constitución de la República de El Salvador: Art. 1 inc. 1. Art. 37, 38. Núm. 1.



- 1.3.2.2. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres (LIE): Art. 2 y 4.
- 1.3.2.3. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV): Art. 1, 2, 7, 9 d, f, Art. 58.
- 1.3.2.4. Código de trabajo: Art. 29 Núm. 5, 31 Núm. 5. Art. 50 Núm. 5. Art. 53 Núm.4, 6.
- 1.3.2.5. Código Penal: Art. 165.
- 1.3.2.6. Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo: Art. 1, 2, 3, 7, 8.
- 1.3.2.7. Ley Crecer Juntos para la Protección Integral de la Primera Infancia, Niñez y Adolescencia: Art. 11, 53, 66.
- 1.3.2.8. Ley de Ética Gubernamental: Art. 1, 4 Lit. J. 6 Lit. f, J.
- 1.3.2.9. Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado; recomendación General 2.7.4.

### 1.3.3. Marco Jurídico Institucional

- 1.3.3.1. Reglamento Interno de Trabajo: Art. 56, 57, 58.
- 1.3.3.2. Reglamento Interno de Funcionamiento: art 1. 7, 20.
- 1.3.3.3. Manual de Reclutamiento y Selección de Personal del ICJ: Art. 1, 11 Inc. F-I)
- 1.3.3.4. Reglamento Interno de la Comisión Institucional de Género y Red de Referentes de Género en las Sedes Territoriales del ICJ: Art. 1, 6.

## 1.4. Definiciones

A continuación, se detallan las definiciones que el Instituto Crecer Juntos adoptará para la aplicación del presente protocolo:

- **Abuso de superioridad:** Abusar de la condición de superioridad en el ataque, o aprovechamiento de la debilidad de la víctima por su sexo, nivel jerárquico, edad u otra causa similar, emplear medios que debiliten la defensa de la persona ofendida. (Adaptado de Art. 30, Numeral 5, CP)
- **Acoso laboral:** El Instituto Crecer Juntos, en cuanto al acoso laboral retoma la definición establecida en la LEIV: "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. (Artículo 8 letra b de la LEIV). Bajo esta premisa, se presumirá la existencia de acoso laboral cuando se acreditan cualquiera de las conductas siguientes:
  - Gritar, murmurar o insultar.
  - Amenazar y/o intimidar.
  - Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otras personas.
  - Sobrecargar de forma selectiva y desproporcionada con trabajo.
  - Ignorar o excluir, hablando sólo a terceras personas, simulando su no existencia.
  - Inventar y/o difundir situaciones inexistentes o rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación, dignidad, integridad o imagen de la víctima, en el ámbito personal, familiar o en lo laboral.
  - Ignorar, minimizar o invisibilizar maliciosamente los éxitos profesionales de la víctima o atribuirlos a terceras personas.
  - Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante el personal de la unidad organizativa a la que corresponde.



- Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- No asignar ningún trabajo.
- Modificar sus funciones de manera arbitraria, sin motivo y sin informar previamente.
- Manipular a la víctima para inducirle a error y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- Evaluación sesgada o no valoración del trabajo realizado, así como ocultación de mérito.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos.

La tipología de acoso laboral por razón de sexo se describe por:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer.
  - Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
  - Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
  - Utilización de humor sexista.
  - Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
  - Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
  - Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- **Acoso sexual:** Para el presente protocolo se retoma la definición de acoso sexual establecida en la Recomendación General número 19 de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres "CEDAW": Toda conducta de índole sexual ya sea, contacto físico e insinuaciones, verbal, no verbal, escrita, etc., la cual no es deseada por la persona que la recibe y que afecta su dignidad a través de la generación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo, que puede constituir un problema de salud y de seguridad; siendo discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil. El acoso sexual se puede derivar en las siguientes categorías:
    - Acoso sexual físico: Se refiere a contactos físicos no deseados que inician desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral.
    - Acoso sexual verbal: Hace alusión a insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta.
    - Acoso sexual no verbal: Se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual. Estos comportamientos pueden hacer que las víctimas se sientan incómodas o amenazadas, creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para las mujeres.

Se presume que es acoso sexual, cuando se presenta de forma pública o privada cualquiera de las siguientes conductas:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Observaciones sugerentes, bromas, comentarios o gestos repetidos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia, la condición sexual o el estilo de vida de una persona.
- Llamadas telefónicas, mensajes o correo electrónico de carácter ofensivo sexual.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de una persona, que afecten a la libertad sexual.



- Miradas, gestos lascivos, muecas, bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la libertad sexual.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, pese a que la persona objeto de estas haya dejado claro que son indeseadas e inoportunas.
- Chistes con contenido sexual.
- Contar experiencias personales de su vida sexual.
- Indagar sobre la vida personal.
- Tratar con frases cariñosas.
- Comentarios no deseados sobre la apariencia física.
- Utilización de humor sexista.
- Obsequiar sin permiso de la persona.
- Preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa.
- Compartir fotos y vídeos privados con los compañeros del trabajo.
- Aislar a las personas, por no haber respondido a sus insinuaciones amorosas.
- Apodosos con contenido sexual o todo tipo.
- Búsqueda reiterada y deliberada de encuentros a solas con la persona de forma innecesaria en horario y lugares extra- laborales haciendo uso de una situación acercamiento físico innecesario y excesivo de poder o asimetría.
- Gestos y miradas obscenas que incomodan o intimidan.
- Insinuar o provocar intencionadamente ocasiones para quedarse a solas con la persona acosada.
- Repetidas invitaciones a iniciar una relación sexual, pese a manifestar rechazo.
- Invitaciones comprometedoras.
- Dejar notas o enviar emails, mensajes y cartas de carácter sexual que resultan ofensivos e intimidan.
- Insinuar mejoras laborales o académicas a cambio de intercambios sexuales.
- Amenazar con represalias laborales como medida de presión para mantener citas o encuentros sexuales que la persona acosada no desea.

● **Acoso laboral, acoso sexual y discriminación vertical descendiente:** se da cuando la situación de acoso laboral, acoso sexual y/o discriminación es ejercida por una persona que pertenece a un grado superior al de la víctima. Por ejemplo, cuando la víctima sea una mujer en cargo de técnica y la persona en calidad de agresora sea una jefatura, existiendo una relación de subordinación, donde se vale de su cargo para intimidar y acosar a la víctima.

● **Acoso laboral, acoso sexual y discriminación vertical ascendente:** se desarrolla cuando el personal subordinado ejerce acoso o discriminación a la persona superior jerárquica. Es decir, cuando la jefatura es acosada por el personal que está bajo su cargo.

● **Acoso laboral, acoso sexual y discriminación horizontal:** este se aplica en supuestos donde la víctima y la persona agresora corresponden al mismo nivel jerárquico. Es decir, cuando el hecho ocurra entre el personal bajo el mismo cargo, es decir entre las mismas jefaturas o entre el equipo técnico.

● **Acoso sexual y discriminación externa:** este hace referencia a la ocurrencia de hechos de discriminación o acoso sexual por parte de una persona trabajadora del ICJ, hacia la población externa a la institución que hace uso de los servicios institucionales.

● **Atención integral:** Son todas las acciones para detectar, atender, proteger y restablecer 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 riesgos o daños ulteriores. (Art. 8 literal a. LEIV).

- **Aviso:** De acuerdo con lo estipulado en el artículo 264 Código Procesal Penal, el aviso puede ser interpuesto de manera verbal, escrito, vía telefónica o personal, manteniendo el anonimato o revelando la identidad de quien da aviso. "Cualquier persona que tuviere noticia de haberse cometido un delito perseguible de oficio, podrá avisar a la Fiscalía General de la República o a la Policía Nacional Civil. El aviso será verbal o escrito; si fuere verbal, se hará constar en acta, la cual deberá contener una relación sucinta del hecho informado y de la forma cómo se obtuvo el conocimiento, debiendo ser firmada por quien rinde el aviso y quien lo recibe. El aviso, es un acto potestativo; toda persona que presencie un hecho o tenga conocimiento de que se cometió un delito que es perseguible de oficio, tiene el deber de llamar a la FGR o a la PNC, para ponerlos en conocimiento del hecho.
- **Denuncia:** es un proceso en el cual se expone la posible vulneración de Derechos a la que ha sido expuesta la persona utilizando los mecanismos establecidos para ello. La persona que presenciare la perpetración de cualquier delito de acción pública estará obligada a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Fiscalía General de la República, la policía o el juez de paz. Para el caso de denuncias relativas a hechos de acoso laboral y/o sexual, es necesario que éstas cuenten con la identificación de la persona en calidad de agresora, para que la sea notificado del debido procedimiento, ya que es su derecho de tener una participación para que ejerza el derecho de defensa y audiencia. La LEIV, establece que las instituciones garantizarán a las mujeres que enfrentan hechos de violencia, el derecho a obtener la certificación de la denuncia (Art.42 LEIV), así como copia de la denuncia administrativa (Art. 57 literal b) LEIV).
- **Detección:** Identificación temprana y focalización de los factores que originan los hechos de violencia contra las mujeres. (Art. 17, Literal a) LEIV)
- **Discriminación:** Para el presente instrumento, se retomará la definición de discriminación estipulada en la Ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, la cual se conceptualiza 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 (art.6 numeral 3 LIE).

Los actos de discriminación pueden darse de forma directa o indirecta:

- **Directa:** Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro.
- **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.

La discriminación contra las mujeres se presenta de la siguiente manera en el ámbito laboral:

- No aplicar los mismos criterios de selección cuando participan mujeres y hombres en la misma plaza de empleo.
- No conceder el derecho a las mismas oportunidades de empleo por su género.
- No tomar en cuenta a las mujeres para ciertas vacantes o participar de puestos de poder de decisión, por ser mujeres.
- Negar a las mujeres a razón de su sexo, el derecho de ascenso, cuando cumpla los criterios de selección y eficiencia en su puesto de trabajo.





- No otorgar las mismas prestaciones laborales, por el hecho de ser mujer.
  - Restringir a las mujeres de participar en puestos que históricamente han sido masculinizados.
  - Desigualdad en condiciones laborales.
  - Limitar el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.
  - Restricciones a las mujeres, para ocupar determinados puestos a pesar de sus capacidades intelectuales.
  - Prohibir la promoción laboral por razones de maternidad, dado que suelen asociarse con horarios de trabajo.
  - Excluir a la mujer de un derecho del que gozan los hombres, solo porque es mujer.
  - Cuando los trabajos de las mujeres no son valorados en comparación al que realizan los hombres.
  - Diferencias salariales por puestos funcionales iguales.
- **Equidad:** Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres. Para el empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones. (Art. 6. Numeral 2, LIE).
  - **Erradicación de la Violencia contra las Mujeres:** desestructuración de las prácticas, conductas, normas y costumbres sociales y culturales que vayan en detrimento de la identidad, dignidad e integridad física y emocional de las mujeres, o que las sitúen en condiciones de vulnerabilidad. (Art. 17. Literal e) LEIV).
  - **Persona Agresora:** quien ejerce cualquiera de los tipos de violencia contra las mujeres, en una relación desigual de poder y en cualquiera de sus modalidades. (Art. 8 literal e) LEIV).
  - **Prevención:** Son normas, procesos, lineamientos y políticas para reducir la violencia contra las mujeres interviniendo desde las causas identificadas de la misma, y cuyo objetivo es evitar su reproducción y reducir la probabilidad de aparición del problema; por tanto, se dirigen a transformar el entorno del riesgo y a fortalecer las habilidades y condiciones de las personas y comunidades para su erradicación, asegurando una identificación rápida y eficaz, así como la reducción de los impactos y secuelas cuando se presente el problema y reincidencia. (Art. 8 literal f) LEIV).
  - **Protección:** Son las medidas pertinentes, que tengan como fin atender y favorecer de manera integral los derechos de las mujeres víctimas de violencia, ya sea que se encuentren o no en situación de riesgo. (Art. 17. Literal d) LEIV).
  - **Queja:** es la declaración unilateral en la cual, las personas informan a la Secretaría para una vida libre de Violencia de la Comisión Institucional de Género cuando han sido víctimas de discriminación, acoso sexual y acoso laboral en el ambiente laboral.
  - **Relaciones de poder:** son las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otras u otras. (Art. 7 literal a) LEIV)
  - **Revictimizar:** son acciones que tienen como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia contemplados o no en la Ley Especial Integral para una Vida Libre 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. (Art. 8 literal i) LEIV)

- **Unidad organizativa:** instancias de la estructura organizacional, que según el organigrama vigente dependen directamente de una alta autoridad del Instituto Crecer Juntos.
- **Víctima Directa:** Se refiere a toda mujer a quien se le vulnere el derecho a vivir libre de violencia, independientemente de que se denuncie, individualice, aprehenda, enjuicie o condene a la persona agresora. (Art. 8. Literal l) LEIV).
- **Vida Libre de Violencia para las Mujeres:** 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 vigentes. (Art. 2 LEIV)
- **Violencia contra las Mujeres:** 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. (Art. 8. Literal k) LEIV) Asimismo, la recomendación general número 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (Comité CEDAW, por sus siglas en inglés) la conceptualiza como: "la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad".
- **Violencia Psicológica y Emocional:** Es toda conducta o manifestación directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya el autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer; ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la 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.(Art. 9 literal d) LEIV).
- **Violencia Sexual:** Es toda conducta que amenace, vulnere o restrinja 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. (Art. 9 f) LEIV).



## CAPITULO II DESARROLLO

### 2.1. Políticas

#### 2.1.1. Políticas Generales:

- 2.1.1.1. El presente protocolo deberá actualizarse cada vez que sea necesario para poder implementar la mejora continua en los procesos y procedimientos referidos a la prevención, detección, actuación y derivación de casos de discriminación, acoso sexual y acoso laboral.
- 2.1.1.2. En casos fortuitos o de fuerza mayor, en que no sea posible realizar un proceso regular de actuación de casos de discriminación, acoso sexual y laboral acorde a lo estipulado en el presente protocolo, se podrán realizar procesos acordes a las medidas más favorables para las mujeres que enfrentan violencia de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Art. 4. Literal B.
- 2.1.1.3. El presente protocolo compartirá los enfoques y principios con la Política de Igualdad, equidad y no discriminación del Instituto Crecer Juntos.

#### 2.1.2. Políticas específicas:

- 2.1.2.1. La Unidad de Género e Inclusión será responsable de promover los mecanismos de transversalidad de la igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, para ello realizará esfuerzos permanentes de prevención, detección, actuación y derivación de casos de discriminación, acoso sexual y/o acoso laboral; y así como concientizará sobre la problemática que estos representan, y la afectación que poseen en el desarrollo social de las mujeres.
- 2.1.2.2. La Comisión Institucional de Género, en adelante la Comisión, a través de la secretaría para una vida libre de violencia, tendrá competencia para el desarrollo de acciones de prevención, detección y derivación de casos de discriminación, acoso sexual y acoso laboral, así como para la recepción de quejas sobre los referidos actos, las cuales podrán ser verbales o escritas y deberán presentarse en los formatos establecidos por la Unidad de Género e Inclusión.
- 2.1.2.3. El Departamento de Gestión del Talento Humano, será el responsable de analizar las recomendaciones emitidas por la Comisión y trasladar la información pertinente a la persona en calidad de agresora y su jefatura.
- 2.1.2.4. Las Jefaturas de las Unidades Organizativas, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil, Art. 42 podrán imponer una sanción con la comprobación del hecho que la motiva.
- 2.1.2.5. La Dirección Ejecutiva o persona delegada será responsable de brindar audiencia a la secretaría para una vida libre de violencia, para conocer y validar el acta de recomendación emitida por la Comisión, sobre los casos de discriminación, acoso sexual y/o acoso laboral.

### 2.2. Lineamientos

#### 2.2.1. Lineamientos específicos para prevención de la discriminación y violencia contra las mujeres

- 2.2.1.1. La Comisión de género, en coordinación con la Unidad de Género e Inclusión deberán:
  - Elaborar e implementar un Plan Institucional de Formación para la Igualdad sustantiva y Vida Libre de Violencia para las Mujeres, para la deconstrucción androcéntrica, y el



impacto de la discriminación, acoso sexual y acoso laboral en la vida de las mujeres y en el clima laboral institucional.

- Utilizar las tecnologías de la información, las comunicaciones y de las redes sociales como recursos para prevenir los diferentes tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, enfatizando en la promoción del Derecho a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- Promover una cultura organizacional libre de discriminación, acoso sexual y acoso laboral entre el talento humano institucional, a través de material gráfico ubicados en lugares visibles, así como por medio del correo electrónico institucional, que indiquen conductas que deben evitarse para la concientización pública.
- Conmemorar fechas alusivas a los derechos humanos de las mujeres, promoviendo actividades que fomenten la eliminación de prácticas sociales o culturales que invisibilizan, toleran o exacerban la violencia contra las mujeres por motivos de sexo.
- Inducción al personal de nuevo ingreso sobre la normativa especializada de los derechos de las mujeres y el protocolo para la Prevención, Detección, Actuación y Derivación de casos de Discriminación, Acoso Sexual y Acoso Laboral.
- Generar información sobre la discriminación, acoso sexual y acoso laboral, las formas en que se presenta y cómo prevenir en los espacios laborales.
- Desarrollar actividades de formación y sensibilización para el empoderamiento de las mujeres que conforman el talento humano institucional.

2.2.1.2. Las Unidades Organizativas deberán colaborar con la Comisión de Género y la Unidad de Género e Inclusión con el fin de garantizar las acciones para la prevención de la discriminación y violencia contra las mujeres.

## 2.2.2. Lineamientos específicos para la detección, actuación y derivación de casos de discriminación, acoso sexual y acoso laboral

2.2.2.1. Para detectar casos de discriminación, acoso sexual y laboral en la institución, la Comisión de Género Institucional, en coordinación con la Unidad de Género e Inclusión deberán:

- Socializar el Protocolo para la Prevención, Detección, Actuación y Derivación de casos Discriminación, Acoso Sexual y Acoso Laboral contra las Mujeres.
- Habilitar mecanismos accesibles para que las personas usuarias de los servicios institucionales puedan dar aviso o interponer quejas relativas a hechos de discriminación, acoso sexual y acoso laboral.
- Dar a conocer los mecanismos institucionales para dar aviso o interponer quejas relativas a hechos de discriminación, acoso sexual y acoso laboral.

2.2.2.2. En el caso que exista una queja por parte de una trabajadora o una persona usuaria por un caso de discriminación, acoso sexual o laboral, el ICJ promoverá su atención inmediata, a través de la secretaría para una vida libre de violencia de la Comisión, quien deberá:

- Generar condiciones para que la víctima esté cómoda y en un clima de confianza y respeto.
- Respetar cualquier petición respecto a la presencia de alguna persona que acompañe a la víctima durante la entrevista, aclarando que no podrá intervenir, solo acompañar.
- Si la persona empleada o usuaria que interpone la queja no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del acto discriminatorio, acoso sexual y/o laboral, debe preguntársele si prefiere escribirlo.



- Atender al estado emocional de la persona afectada y guiar la entrevista en función de ello, lo que puede implicar el suspenderla, reprogramarla o realizar una entrevista adicional.
- Mostrar empatía, y una actitud objetiva.
- Dar seguridad a la persona, con una escucha respetuosa, evitando interrogatorios.
- Abstenerse de hacer juicios de valor sobre los hechos que han sido revelados por la víctima.
- No emitir juicios en caso de que una situación haya durado meses o años antes de que se presente la queja, la víctima podría tener razones para no haber dado aviso; es prudente indagar la existencia de razones por las que no se haya denunciado o presentado queja anteriormente.
- Evitar interpretaciones sobre los hechos descritos en la queja presentada, sin antes escuchar a ambas partes.
- Evitar inducir respuestas en la persona entrevistada o introducir temas que no sean pertinentes.
- Elaborar un expediente del caso, el cual deberá poseer reserva total o parcial de la información personal de la víctima y del proceso investigativo para evitar la divulgación, manteniendo la confidencialidad de la información.
- Garantizar un proceso de investigación donde se respeten los derechos de defensa y de audiencia de las partes involucradas
- Evitar revictimizar a la persona que interpone la queja o externar su opinión sobre el presunto agresor.
- Informar sobre las etapas del procedimiento que se ha establecido en el protocolo.
- Evitar dilaciones en el procedimiento, atendiendo los casos de forma inmediata y en el menor tiempo posible.
- Mantener informada del proceso a la persona que interpone la queja.
- Mantener un accionar imparcial en el proceso indagatorio.
- Entrevistar a las personas que hayan presenciado o tengan conocimiento de los hechos, o de cualquier otra indagación que se considere importante para esclarecer el caso y darle solución.
- Emitir informe indagatorio que contenga las recomendaciones necesarias para el proceso, el cual será trasladado a las Gerencias institucionales, para que el Departamento de Gestión de Talento Humano en coordinación con la jefatura inmediata de la persona en calidad de agresora sea quien en caso sea necesario, aplique las medidas pertinentes de conformidad al Reglamento Interno de Trabajo del ICJ.
- Adaptar condiciones que garanticen un ambiente de trabajo de cero tolerancias a la discriminación, acoso sexual y acoso laboral.
- Tener un registro de las quejas y tramites de discriminación, acoso sexual y/o acoso laboral, presentadas por las mujeres de forma mensual.

2.2.2.3. En el caso que exista una queja por parte de una trabajadora o una persona usuaria por un caso de discriminación, acoso sexual o laboral, y a través de la secretaria para una vida libre de violencia de la Comisión, se deberá:

- Identificar el interés y necesidad de la mujer de apoyarse en un proceso psicológico de ser positiva la respuesta se derivará al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer para atención psicosocial, en caso de referencia deberá constar en acta.
- Identificar si los hechos relatados pudiesen constituir un delito, en este caso, se asesorará a la persona sobre las instancias competentes para recepción de denuncias, lo cual será constado en el acta.



2.2.2.4. En el caso que exista una queja por parte de una trabajadora por un caso de discriminación o acoso sexual de la cual ha sido víctima en la comunidad, través de la secretaría para una vida libre de violencia de la Comisión, se deberá:

- Identificar el interés y necesidad de la mujer de apoyarse en un proceso psicológico, de ser positiva la respuesta se derivará al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer para atención psicosocial.
- Identificar si los hechos relatados pudiesen constituir un delito, en este caso, se asesorará a la persona sobre las instancias competentes para recepción de denuncias.
- Constar en el expediente sobre la derivación y asesorías proporcionadas para la derivación de casos en las instancias competentes para recepción de denuncias, lo cual será constado en el acta.

### 2.3. Procedimientos

#### 2.3.1. Procedimiento para la actuación y derivación de casos de discriminación, acoso sexual y acoso laboral.

No de acción	Responsable	Descripción
<b>INICIO DE PROCEDIMIENTO</b>		
01	Víctima	Interpone queja a la Unidad de Género e Inclusión
02	Unidad de Género e Inclusión	Traslada queja de la víctima ante la Secretaría para una Vida Libre de Violencia de la Comisión.
03	Secretaría para una Vida Libre de Violencia de la Comisión.	Entrevista a la víctima para relatar los presuntos hechos de discriminación, acoso sexual y acoso laboral. Resultado de la entrevista se contará con un acta del relato de los hechos, y se entregará a la víctima un comprobante de la recepción de la queja en el formato establecido por la Unidad de Género e Inclusión.
04	Secretaría para una Vida Libre de Violencia de la Comisión.	Elabora expediente del caso, el cual deberá contener como mínimo lo siguiente: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de registro, el cual debe colocarse basado en la siguiente estructura correlativa: Comisión Institucional de Género – Secretaría para una Vida Libre de Violencia – Número correlativo del caso – año de recepción de queja. Ejemplo: CIG-SVLV-001-2024.</li> <li>2. Declaración de los hechos firmada por la persona que presenta la queja.</li> <li>3. Acta de improcedencia y derivación a la Unidad Organizativa responsable en caso de no admitir la queja.</li> <li>4. Informe indagatorio con recomendaciones de medidas precautorias en caso de admitir la prueba y sean necesarias.</li> <li>5. Pruebas presentadas por la víctima, Persona en calidad de agresora, así como testimonios de las personas que atestiguan del acto de discriminación, acoso sexual y/o acoso laboral.</li> <li>6. Acta de resolución de medidas disciplinarias. (en caso de que aplique).</li> <li>7. Informe de aplicación de medidas disciplinarias (en caso de que aplique).</li> <li>8. Informe final de diligencias.</li> </ol>



		<p>En todo momento se deberá resguardar la intimidad de la víctima, aplicando la reserva total o parcial del expediente, y de la información del proceso indagatorio.</p> <p>El expediente deberá estar en resguardo de la Unidad de Género e Inclusión.</p>
05	Secretaría para una Vida Libre de Violencia de la Comisión.	<p>En caso de que la víctima se retracte de lo manifestado, se iniciará de oficio una investigación de los motivos, con la finalidad de identificar posibles presiones externas que la obliguen a desistir.</p> <p>Si su decisión persiste en el desistimiento, deberá firmar un acta en la cual se establezca su voluntad, la cual deberá seguir el formato establecido por la Unidad de Género e Inclusión.</p>
06	Secretaría para una Vida Libre de Violencia de la Comisión.	<p>Una vez interpuesta la queja, se procederá a analizar el caso evaluando la existencia de indicios de discriminación, acoso sexual y acoso laboral relatados por la víctima. Basado en este análisis se determinará la admisibilidad o no de la misma.</p> <p>Para el caso que no sea admisible, se elaborará un acta de improcedencia, en la cual se detallen los motivos por lo cual no es admisible. Asimismo, se referirá el caso a la Unidad Organizativa responsable.</p> <p>En caso de que existiesen indicios que evidencian una vulneración a los derechos de las mujeres, basada en su género, se admitirá la queja.</p>
07	Secretaría para una Vida Libre de Violencia de la Comisión.	<p>Realizará una derivación a servicios de atención psicológica y/o legal de ISDEMU para lograr la integralidad de la atención.</p> <p>Asimismo, se proporcionará asesoría sobre el inicio de un proceso judicial ante las instancias pertinentes en el caso que la persona que ha enfrentado los hechos de discriminación o violencia decida interponer una denuncia.</p>
08	Secretaría para una Vida Libre de Violencia de la Comisión.	<p>Una vez admitida la queja, se evaluará la pertinencia de establecer medidas precautorias, a fin de evitar daños de difícil o imposible reparación.</p> <p>De encontrar pertinente la aplicación de medidas precautorias, se emitirá un recomendable al DGTH con un listado de medidas precautorias según el caso particular.</p>
09	DGTH	<p>Recibe y analiza el recomendable de medidas precautorias. Posterior al análisis traslada a la Jefatura de la Unidad Organizativa de la cual depende la víctima y la persona en calidad de agresora para la operativización de las medidas pertinentes para ejecución según sea el caso.</p>
10	Jefatura de Unidad Organizativa	<p>Retoma recomendaciones del DGTH, aplica y remite informe de la aplicación de las medidas precautorias.</p>
11	Secretaría para una Vida Libre de Violencia de la Comisión/DGTH.	<p>Brindan seguimiento a la implementación de las medidas precautorias.</p>
12	Secretaría para una Vida Libre de Violencia de la Comisión. Dirección Ejecutiva	<p>Realiza citación a la persona en calidad de agresora, para la presentación a audiencia, en la cual se harán de su conocimiento los hechos sobre los cuales se le acusan, resguardando la privacidad de la víctima, y garantizando el derecho de audiencia y defensa.</p> <p>Si la persona en calidad de agresora no se presenta, será citada por segunda vez. En caso no se presente, se darán por ciertos los hechos descritos por la víctima.</p>



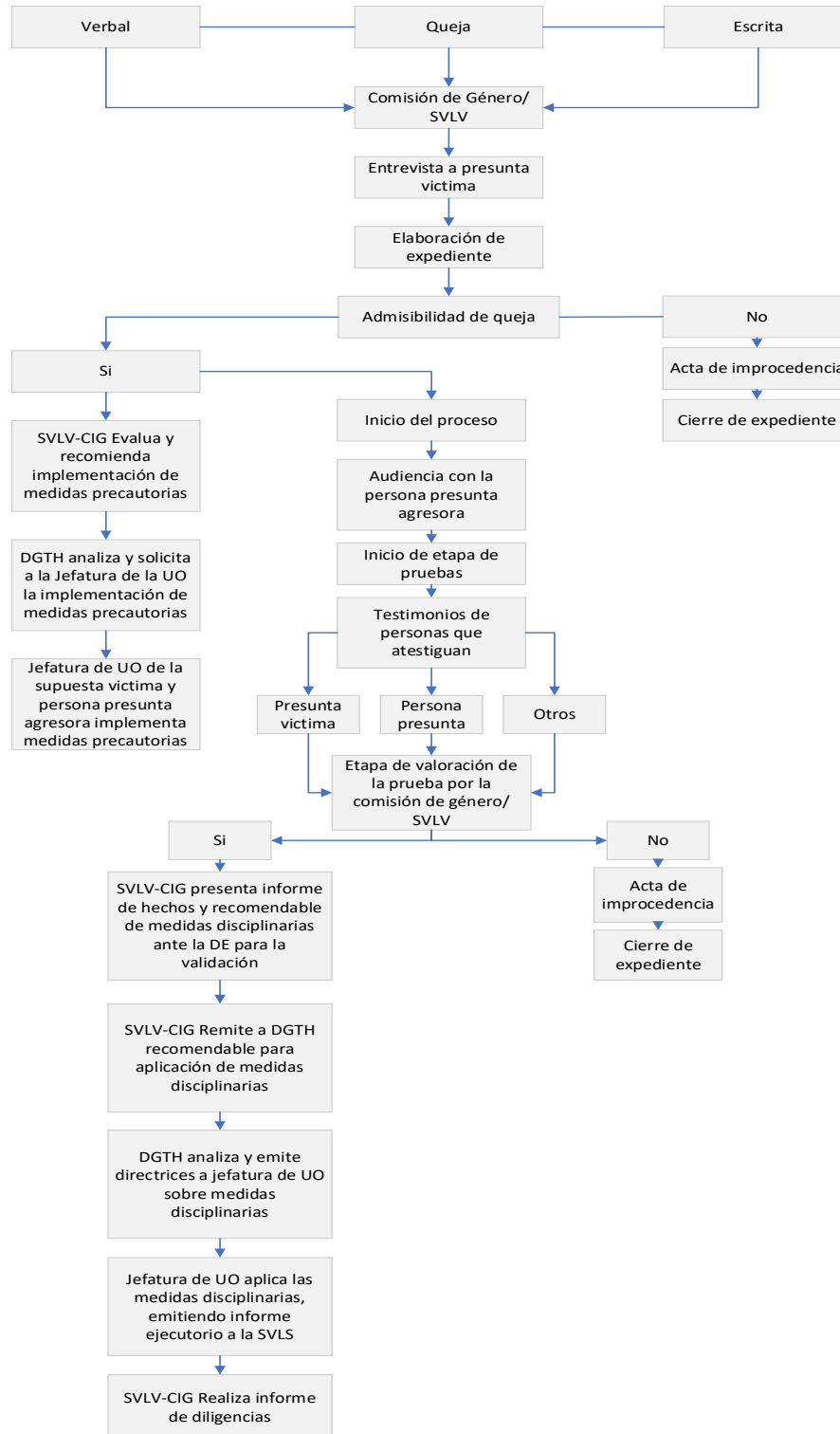
13	Secretaría para una Vida Libre de Violencia de la Comisión.	Realiza citación a personas que atestiguan los hechos de ambas partes involucradas (en caso de existir), como medio de prueba, para que brinden la declaración de los hechos que han presenciado con relación a cada caso particular. Las declaraciones existentes deberán establecerse en acta y ser firmadas por las personas que atestiguan.
14	Secretaría para una Vida Libre de Violencia de la Comisión.	Desarrolla la etapa de valoración de prueba con perspectiva de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por razón del sexo.
15	Secretaría para una Vida Libre de Violencia de la Comisión.	En el caso que las pruebas aportadas no evidencien el cometimiento de un acto de discriminación, acoso sexual y/o acoso laboral, se elaborará un acta de improcedencia, y se dará a conocer a la persona que interpuso la queja los motivos.
16	Secretaría para una Vida Libre de Violencia de la Comisión / Dirección Ejecutiva.	En el caso que las pruebas aportadas evidencien el cometimiento de un acto de discriminación, acoso sexual y/o acoso laboral, la secretaria para una vida libre de violencia, procederá a solicitar audiencia con la máxima autoridad para exponer el caso y socializar el acta de RECOMENDACIÓN para la aplicación de medidas disciplinarias, para su conocimiento y validación. La reunión se constará en memoria.
17	Secretaría para una Vida Libre de Violencia de la Comisión	Trasladará al Departamento de Gestión del Talento Humano el acta de recomendación para la aplicación de medidas disciplinarias, para su valoración de pertinencia basado en el Reglamento Interno de Trabajo del ICJ.
18	DGTH	Retoma acta de recomendación, analiza y emite directrices a jefatura inmediata de la persona agresora, para que sea ésta quien tome las medidas disciplinarias pertinentes, con la finalidad de preservar el ámbito laboral libre de discriminación, acoso sexual y/o acoso laboral basado en género.
19	Jefatura de Unidad Organizativa	Retoma recomendaciones de la DGTH, aplica y remite informe de la aplicación de las medidas disciplinarias en un periodo no mayor a 15 días calendario.
20	Secretaría para una Vida Libre de Violencia de la Comisión/DGTH.	Brindan seguimiento a la implementación de las medidas disciplinarias.
21	Secretaría para una Vida Libre de Violencia de la Comisión	Una vez recibido el informe de implementación de las medidas disciplinarias, se procederá al cierre del expediente con un informe de diligencias.
<b>FIN DE PROCEDIMIENTO</b>		





## 2.4. Flujoograma

### 2.4.1. Procedimiento para la actuación y derivación de casos de discriminación, acoso sexual y acoso laboral.



## 2.5. Control de formatos y anexos.

- 2.5.1.1. La Unidad de Género será la responsable de elaborar y mantener actualizados los formatos que operativizan el procedimiento para la actuación y derivación de casos de discriminación, acoso sexual y acoso laboral, los cuales, formarán parte integral del presente documento normativo.
- 2.5.1.2. El control de los formatos y anexos se realizará en un documento complementario al presente manual, el cual será codificado y administrado en versión original por la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional.

### **CAPITULO III VIGENCIA**

El presente documento normativo entrará en vigencia a partir de su aprobación en el acta de acuerdo de Dirección Ejecutiva correspondiente.

COMUNÍQUESE. -





AÑO 2024

GOBIERNO DE EL SALVADOR