

<p>INSTITUTO SALVADOREÑO DE TRANSFORMACIÓN AGRARIA (ISTA) GOBIERNO DE <b>EL SALVADOR</b> UNÁMONOS PARA CRECER</p>	<p><b>GUIA DE PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL DEL ISTA</b></p>	<p><b>CÓDIGO:</b> FIPR01-UDG-G14 <b>PÁG.:</b> 1 de 18 <b>FECHA:</b> 11/04/2018 <b>REVISIÓN:</b> 0</p>
---	--	---

**1. TÍTULO:**

**GUIA DE PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL DEL ISTA**

**2. CONTROL DE CAMBIOS:**

Revisión:	1	2	3	4	5	6	7
Fecha							

**3. LISTA DE DISTRIBUCIÓN:**








DOCUMENTO	FECHA	COPIA
ORIGINAL DIGITAL	11/04/2018	1

**4. CONTROL DE DOCUMENTOS:**



**DOCUMENTO CONTROLADO**

DISTRIBUCIÓN FORMATO PDF

Elaboró:	Revisó:	Autorizó:
  Carmen Medina Santa Cruz Flor de Maria Oliva 05/03/2018 Equipo de Elaboración	   Julio César Miranda Servellón Alcides Ramírez Martínez 09/04/2018 Equipo de Revisión	  LICDA. CARLA ALVANÉS 11/04/2018 Presidenta -ISTA-

FIPL-00-R0

Este documento es propiedad exclusiva del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria – ISTA - y sólo se consideran documentos válidos las copias que estén disponibles de manera electrónica, para mecanismos de control interno; se utilizarán copias impresas como mecanismo de control externo.

## 5. ÍNDICE

6.	OBJETIVO .....	3
7.	RESPONSABLE(S) Y CAMPO DE APLICACIÓN .....	3
7.1	RESPONSABLE(S).....	3
7.2	CAMPO DE APLICACIÓN.....	3
8.	DEFINICIONES Y MARCO CONCEPTUAL .....	3
8.1	DEFINICIONES.....	3
8.2	MARCO CONCEPTUAL.....	7
9.	BASE LEGAL.....	8
9.1	INTERNACIONAL .....	8
9.2	NACIONAL.....	8
10.	DESARROLLO.....	10
10.1	PRINCIPIOS A TOMAR EN CUENTA PARA LA APLICACIÓN.....	10
10.2	GARANTÍAS PROCESALES QUE DEBEN RESPETARSE Y GARANTIZARSE A LAS MUJERES QUE ENFRENTAN HECHOS DE VIOLENCIA .....	10
10.3	PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN.....	11
10.4	ABORDAJE DE CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN .....	12
10.4.1	DETECCIÓN .....	12
10.4.2	COMITÉ DE ATENCIÓN INSTITUCIONAL DE CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN .....	13
10.4.3	INTERPOSICIÓN DE QUEJA O DENUNCIA.....	13
10.4.4	REUNIÓN CON LA MUJER EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA.....	13
10.4.5	DERIVACIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES .....	14
10.5	ACCIONES POSITIVAS Y DE PROTECCIÓN .....	15
10.6	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN .....	15
10.7	DIVULGACIÓN.....	15
11.	GLOSARIO DE SIGLAS .....	15
12.	ANEXOS.....	16



## 6. OBJETIVO

### Objetivo general:

Establecer un mecanismo único para el abordaje de la violencia, acoso sexual y discriminación contra las mujeres como política de cero tolerancia ante estos casos en el Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria.

### Objetivos Específicos:

- Crear en el Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria un espacio libre de violencia de género basado en la construcción de una cultura de paz.
- Articular los mecanismos de prevención, detección, protección y sanción de la violencia y discriminación por razones de género al interior del ISTA con las instituciones competentes para la atención de la violencia contra las mujeres.
- Desarrollar las condiciones de mejora del clima laboral para que mujeres y hombres realicen sus actividades de manera armónica con calidad, calidez y ética profesional.

## 7. RESPONSABLE(S) Y CAMPO DE APLICACIÓN

### 7.1 RESPONSABLE(S)

- Unidades Organizativas del ISTA.

### 7.2 CAMPO DE APLICACIÓN

Esta guía será aplicable a todo el personal del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria.

## 8. DEFINICIONES Y MARCO CONCEPTUAL

### 8.1 DEFINICIONES

Para efecto de análisis y abordaje unificado de la presente Guía se presentan los siguientes conceptos y definiciones retomados principalmente de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), Ley de Ética Gubernamental, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y Código Penal por ser especiales en la materia:

- **Actos arbitrarios**<sup>1</sup>: El Código Penal establece que es el cometido por la persona funcionaria o empleada pública o encargada de un servicio público que en el desempeño de su función realizare cualquier acto ilegal o arbitrario, vejación o atropello contra las personas o daño en los bienes, o usare de apremios ilegítimos o innecesarios para el desempeño de la función o servicio o permitiere que un tercero lo cometiere.
- **Acoso Laboral**<sup>2</sup>: Es la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación

<sup>1</sup> Art. 320 Código Penal

<sup>2</sup> Art. 8 LEIV

de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus laborales.

- **Acoso Sexual**<sup>3</sup>: Como la conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituye por sí sola otro delito más grave.

El acoso sexual además es un tipo de acoso laboral que constituye un ataque a la libertad sexual de la persona provoca efectos en la salud mental y en el desempeño laboral de la persona que lo sufre, constituyendo uno de los principales riesgos psicosociales.

- **Atención Integral**: Son todas las acciones para detectar, atender, proteger y establecer los derechos de las mujeres que enfrentan cualquier tipo de violencia; para lo cual, el Estado deberá destinar los recursos humanos, lógicos y financieros necesarios y apropiados para instaurar los servicios especializados, que garanticen la restitución de derechos y la anulación de riesgo o daños ulteriores.
- **Aviso**<sup>4</sup>: Cualquier persona que tuviere noticia de haberse cometido un delito perseguible de oficio podrá dar aviso a la FGR o PNC, el aviso será verbal o escrito, dicho aviso se vuelve de carácter obligatorio para los funcionarios(as) y empleados(as) públicos que conozcan del delito en el ejercicio de sus funciones o con ocasión de ella.
- **Demanda**: Petición, exigencia o solicitud.
- **Denuncia o queja**<sup>5</sup>: La manifestación verbal o escrita interpuesta ante la autoridad respectiva, por parte de la persona que se considere vulnerada sus derechos.
- **Discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres**: La cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.
- **Discriminación Directa**: Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro.
- **Discriminación indirecta**: Cuando por razón de sexo, una norma, disposición criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa.
- **Discriminación laboral**<sup>6</sup>: Referida a la discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos o por vínculos de parentesco.
- **Ética Pública**: Principios que norman los pensamientos, las acciones y las conductas y que las orientan al correcto, honorable y adecuado cumplimiento de la función pública.
- **Misoginia**: Son las conductas de odio, implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino tales como rechazo, aversión y desprecio contra las mujeres.

<sup>3</sup> Art. 165 Código Penal.

<sup>4</sup> Arts. 264 y 265 Pr. Pn

<sup>5</sup> Arts. 303, 304, 305 Código Penal

<sup>6</sup> Art. 246 Código Penal

- **Persona Agresora:** persona que ejerce cualquiera de los tipos de violencia contra las mujeres, en una relación desigual de poder y en cualquiera de sus modalidades.
- **Prevención:** Son normas y políticas para reducir la violencia contra las mujeres interviniendo desde las causas identificadas de la misma, y cuyo objetivo es evitar su reproducción y reducir la probabilidad de aparición del problema; por tanto, se dirigen a transformar el entorno del riesgo y a fortalecer las habilidades y condiciones de las personas y comunidades para su erradicación, asegurando una identificación rápida y eficaz, así como la reducción de los impactos y secuelas cuando se presenta el problema y reincidencia.
- **Publicidad Sexista:** Es cualquier forma de publicidad que transmita valores, roles, estereotipos, actitudes, conductas femeninas y masculinas, lenguaje verbal y no verbal, que fomenten la discriminación, subordinación, violencia y la misoginia
- **Relaciones de poder:** Son las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras.
- **Relaciones de confianza:** Son las que se basan en los supuestos de lealtad, credibilidad, honestidad y seguridad que se establecen entre dos o más personas.
- **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 presente ley, mediante acciones u omisiones tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva.
- **Riesgo Psicosocial:** son aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños sociales o psicológicos en los(as) trabajadores(as) tales como el manejo de las relaciones obrero patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares y toda forma de discriminación en sentido negativo.
- **Sexismo:** Es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimiento, concepciones, actitudes y acciones.
- **Vida libre de violencia<sup>7</sup>:** El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende, ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. Así mismo, se refiere al goce, ejercicio y protección de los derechos humanos y las libertades consagradas en la Constitución y en los Instrumentos Nacionales e Internacionales sobre la materia.
- **Victima 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 parte agresora.
- **Victima Indirecta:** Es toda persona a quien se le vulnere el derecho a vivir una vida libre de Violencia o que sufra daños al intervenir para asistir a la víctima directa o prevenir su victimización, indistintamente del tipo de relación que exista entre ellas.
- **Violencia contra la Mujer:** Es cualquier acción basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado.

<sup>7</sup> Art.2 LEIV.

- **Violencia Económica:** Es toda acción u omisión de la persona agresora, que afecta la supervivencia económica de la mujer, la cual se manifiesta a través de actos encaminados a limitar, controlar o impedir el ingreso de sus percepciones económicas
- **Violencia laboral:** Entendida como “Toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres; así como, la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en la LEIV.
- **Violencia Femenicida:** Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que conllevan a la impunidad social o del Estado, pudiendo culminar en feminicidio y en otras formas de muerte violenta de mujeres.
- **Violencia Física:** Es toda conducta que directa o indirectamente, está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por la persona agresora en su entorno familiar, social o laboral.
- **Violencia Psicológica y Emocional:** Es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya el autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer; 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 ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación.
- **Violencia Patrimonial:** Son las acciones, omisiones o conductas que afectan la libre disposición del patrimonio de la mujer; incluyéndose los daños a los bienes comunes o propios mediante la transformación, sustracción, destrucción, distracción, daño, pérdida, limitación, retención de objetos, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales. En consecuencia, serán nulos los actos de alzamiento, simulación de enajenación de los bienes muebles o inmuebles; cualquiera que sea el régimen patrimonial del matrimonio, incluyéndose el de la unión no matrimonial.
- **Violencia Sexual:** Es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima.
- **Violencia Simbólica:** Son mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad.

## 8.2 MARCO CONCEPTUAL

El Gobierno de El Salvador presidido por el Profesor Salvador Sanchez Cerén reconoce la situación de violencia contra las mujeres como un problema social, sobre el cual se hace necesaria la intervención; debido al grave impacto que genera en la vida de las mujeres, las familias, las comunidades y la sociedad en general. Asimismo las repercusiones en el ámbito laboral, comunitario e institucional.

La cultura patriarcal fomenta las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, promoviendo estereotipos y prácticas discriminatorias hacia las mujeres, por lo que el abordaje de esta situación de violencia parte del reconocimiento que la misma Constitución de la República en su Artículo 3 hace del principio de igualdad, referido por *“Todas las personas son iguales ante la Ley y no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión”*, asimismo de los tratados internacionales suscritos por El Salvador como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

La ratificación de tratados internacionales, la llegada al Gobierno con una visión diferente que en alianza con organizaciones sociales y de mujeres promovieron la aprobación de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), que identifica y regula la violencia contra la mujer definiéndola como: *“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”*<sup>8</sup>; y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, establece la prohibición directa o indirecta de la discriminación definiéndola 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”*<sup>9</sup>.

Una de las principales formas de violencia contra la mujer lo constituye la violencia sexual en sus diversas manifestaciones entre ellas el acoso sexual que le afecta en los diferentes campos de desarrollo y que de conformidad al Artículo 165 y 292 del Código Penal, constituye un delito de persecución pública (Perseguible de oficio).

El Gobierno de El Salvador por su parte, ha emitido directrices en el “Instructivo sobre Relaciones Laborales en el Órgano Ejecutivo” el cual establece en el numeral 8.6 el asegurar que las condiciones de trabajo no provoquen discriminación de ningún tipo, por lo que se deberá incorporar mecanismos orientados a prevenir conductas sexistas, discriminatorias o de acoso sexual; del mismo modo el numeral 12 incluye además la prevención y sanción del acoso sexual y otros ataques a la integridad moral de las personas trabajadoras en los centros de trabajo.

El ISTA cumpliendo con los mandatos Presidenciales y en miras de armonizar el trabajo institucional con el Plan Quinquenal de Desarrollo realiza acciones para ubicar como centro y punto de partida los derechos humanos. En 2015 la Unidad de Género con el apoyo de ONUMUJERES elabora la Política de Igualdad y No Discriminación que establece como línea estratégica la necesidad de crear espacios libres de violencia para las mujeres siendo necesario para ello el desarrollo de acciones encaminadas a la promoción de una cultura de paz, elaboración y divulgación de rutas para el abordaje de la violencia, con un enfoque altamente preventivo.

Por lo tanto, la Institución en consonancia con la normativa y con una voluntad política manifestada por el Presidente de la Republica, Profesor Salvador Sánchez Cerén de *cero tolerancia a los actos de corrupción, a la discriminación, al acoso sexual y a la violencia en cualquiera de sus manifestaciones*; emite la presente Guía de Protocolo para el Abordaje de la Violencia, Acoso Sexual y Discriminación por Razón de Género.

<sup>8</sup> Art. 8 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

<sup>9</sup> Art. 8 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

## 9. BASE LEGAL

Cada una de las actuaciones para el cumplimiento de la presente Guía tendrá como base la siguiente normativa, así como de otras leyes afines vigentes al momento de su aplicación.

### 9.1 INTERNACIONAL

El Salvador es firmante de diversos tratados internacionales, siendo estos acuerdos escritos que se encuentran regidos por normas particulares que pueden constar de uno o varios instrumentos jurídicos conexos<sup>10</sup>. La Constitución de la República en el Artículo 144 establece que estos constituyen leyes de la República al entrar en vigencia conforme a las disposiciones del mismo tratado, y la Ley no podrá modificar o derogar lo acordado en un tratado vigente; y más aún en caso de existir conflicto entre el tratado y la Ley, prevalecerá el tratado.

La presente Guía de Protocolo está vinculado a los siguientes tratados internacionales celebrados por El Salvador:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)<sup>11</sup>.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belem do Para”<sup>12</sup>.
- Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo<sup>13</sup>.
- Convenio Sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadoras y Trabajadores; Trabajadores con Responsabilidades Familiares<sup>14</sup>.
- Convenio Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación<sup>15</sup>.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial<sup>16</sup>

Así mismo se tendrán en consideración en lo competente entre otros a los siguientes instrumentos Internacionales que El Salvador ha ratificado:

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San Jose”.
- Declaración Sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género.
- Convención Interamericana Contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia.
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derecho Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”

### 9.2 NACIONAL

La principal normativa que rige el presente documento lo constituyen el firme respeto y garantía de los derechos y deberes consagrados en la Constitución, en la normativa en materia de igualdad de género y materia laboral entre otras, respetando la especialidad de cada una de ellas, con prioridad como lo establece el Plan Quinquenal de Desarrollo a personas pertenecientes a grupos vulnerables: adultos/as mayores, con discapacidad, pueblos indígenas, población LGBTI y mujeres en situación de violencia o discriminación, por lo que para su aplicación deberá consultarse:

<sup>10</sup> La Convención de Viena, sobre el Derecho de los Tratados, adoptada el 23 de mayo de 1969

<sup>11</sup> Decreto Legislativo N°.705, Fecha: 2/6/81, D. O. N°105, Tomo: 271, Publicado 09/06/1981

<sup>12</sup> En 1996, El Salvador ratificó la Convención Belem do Pará, un instrumento regional que reconoce el derecho de las mujeres a tener una vida libre violencia en el ámbito público y privado y que establece medidas a adoptar por los Estados con el fin de cumplir las disposiciones de la Convención y garantizar el respeto de los derechos humanos de las mujeres, particularmente el respeto de su vida y de su integridad física, psíquica y moral, a no ser víctima de torturas y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes, la igualdad ante la ley, y la plena participación en los asuntos públicos y en la toma de decisiones, entre otros


<sup>13</sup> Decreto Legislativo No. 30, Fecha 1/6/ 2000, publicado en el D.O. No. 135, Tomo No. 348, 19/6/2000

<sup>14</sup> Decreto Legislativo N°.29, Fecha: 15/6/2000, D. O. N°135, Tomo: 348, Publicado 19/07/2000

<sup>15</sup> Convenio OIT 157, Ratificado 15/6/1995.

<sup>16</sup> Decreto Legislativo No 27, Fecha 23/11/ 1979, publicado en el D.O. No. 265, Tomo No. 348, 23/11/1979



	<b>GUIA DE PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL DEL ISTA</b>	<b>CÓDIGO:</b> FIPR01-UDG-G14 <b>PÁG.:</b> 9 de 18 <b>FECHA:</b> 11/04/2018 <b>REVISIÓN:</b> 0
--	---	---

- Constitución de la Republica de El Salvador<sup>17</sup>
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres<sup>18</sup>
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres<sup>19</sup>.
- Código Penal<sup>20</sup>
- Código Procesal Penal<sup>21</sup>
- Ley de Ética Gubernamental<sup>22</sup>
- Código de Trabajo<sup>23</sup>
- Ley de Promoción, Protección y Apoyo de la Lactancia Materna<sup>24</sup>
- Código de Familia<sup>25</sup>
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo<sup>26</sup>
- Ley del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer<sup>27</sup>.
- Ley Especial de Protección de Víctimas y Testigos<sup>28</sup>.
- Ley de Acceso a la Información Pública<sup>29</sup>
- Ley de Servicio Civil con sus reformas<sup>30</sup>.
- Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa<sup>31</sup>
- Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto<sup>32</sup>
- Plan Quinquenal de Desarrollo (2015-2019)<sup>33</sup>
- Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas<sup>34</sup>.
- Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia<sup>35</sup>
- Guía de prevención, atención y erradicación del acoso sexual en el sector público<sup>36</sup>
- Guía sobre el debido proceso en casos de terminaciones laborales en el sector público.<sup>37</sup>
- Guía sobre los derechos y deberes laborales de los y las servidoras públicas.<sup>38</sup>
- Reglamento Interno del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria
- Política de Igualdad y No Discriminación del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria y su Plan de Acción<sup>39</sup>.
- Política de Participación Ciudadana del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria<sup>40</sup>.

<sup>17</sup> Constitución. D.C.N°38 fecha 15/12/1983, publicado en D.O. N°234, tomo N°281 del 16/12/1983.

<sup>18</sup> Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. D.L. No. 520, fecha: 25/11/2010, publicado en el D.O. No. 02, Tomo 390 del 04/01/2011, vigente a partir del 01 de enero del 2012.

<sup>19</sup> Ley de Igualdad, Equidad y erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, D.L N° 645, Fecha 17/03/2011, Diario oficial No. 70. Tomo 391 del 08/04/2011

<sup>20</sup> Código Penal, D.L.No.1030. Fecha 26/04/1997, con reformas. Publicado en el D.O. No. 64, Tomo 387 del 09 de abril del 2010.

<sup>21</sup> Código Procesal Penal con sus reformas, D.L.N°733 fecha 22/10/2008, D.O. N° 382, fecha 30/01/2009.

<sup>22</sup> Ley de Ética Gubernamental, DL N°873, fecha 13 de octubre de 2011

<sup>23</sup> Código de Trabajo con reformas, D.L.N°15, publicado en D.O. N°142, tomo 236, fecha 23/6/1972

<sup>24</sup> Ley de Promoción, Protección y Apoyo de la Lactancia Materna, DL. N° 404, de fecha 26 de junio de 2013.

<sup>25</sup> Código de Familia, Decreto Legislativo No. 677, Fecha 11/10/1993. Publicado en Diario Oficial No. 231, Tomo 231 del 13/12/1993

<sup>26</sup> Ley de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Decreto Legislativo N°254, fecha 21/01/2010, Publicado en D.O.N°82, tomo N°387 fecha 05/05/2010

<sup>27</sup> Decreto Legislativo N°: 644, fecha 29/02/ 1996. Diario oficial Número 43, Tomo: 330, 01/03/ 1996.

<sup>28</sup> Decreto legislativo 1029, Fecha 26/04/2006. Diario Oficial No. 95, Tomo: 371, del 25/05/2006

<sup>29</sup> Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto Legislativo, N° 534, 2 de diciembre del 2010.

<sup>30</sup> Ley de Servicio Civil con sus reformas, Decreto N° 507, D.O.No.239 Tomo No.193 Fecha:27 de Diciembre de 1961

<sup>31</sup> Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa con sus reformas, D.L. N° 459, D.O. N°80, tomo N°306 de fecha 31/3/1990

<sup>32</sup> D.N°3, fecha: 23/12/1983, publicado en Diario Oficial N°239, tomo N°281, de fecha 23/12/1983.

<sup>33</sup> El Salvador productivo, educado y seguro. Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019 © Secretaría Técnica y de Planificación Gobierno de El Salvador, enero de 2015

<sup>34</sup> ISDEMU, Plan Nacional de Igualdad y Equidad para las Mujeres Salvadoreñas, San Salvador, 2012

<sup>35</sup> ISDEMU, 2013

<sup>36</sup> www.presidencia.gob.sv.

<sup>37</sup> Secretaria Técnica de La Presidencia, Republica de El Salvador.

<sup>38</sup> www.presidencia.gob.sv.

<sup>39</sup> Aprobada por Junta Directiva en punto IV de Acta de Sesión Ordinaria N°44-2015 de fecha 18 de noviembre de 2015 y modificada en su plan de acción en Sesión Ordinaria N° 07-2017 con fecha 9 de marzo de 2017.

<sup>40</sup> Aprobada por Junta Directiva en Acta XVII, Sesión Ordinaria N°21-2015, de fecha 3 de junio de 2015.

FIPL-00-R0

Este documento es propiedad exclusiva del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria – ISTA - y sólo se consideran documentos válidos las copias que estén disponibles de manera electrónica, para mecanismos de control interno; se utilizaran copias impresas como mecanismo de control externo.

## 10. DESARROLLO

### 10.1 PRINCIPIOS A TOMAR EN CUENTA PARA LA APLICACIÓN

En la interpretación y aplicación de la presente Guía de Protocolo principalmente en el abordaje de los casos de violencia, acoso sexual y discriminación se tendrán presentes los siguientes principios:


- **Supremacía del Interés Público:** Anteponer siempre el interés público sobre el interés privado.
- **Legalidad:** Actuar con apego a la Constitución y a las leyes dentro del marco de sus atribuciones.
- **Lealtad:** Actuar con fidelidad a los fines del Estado y a los de la institución en que se desempeña
- **Probidad:** Actuar con integridad, rectitud y honradez
- **Decoro:** Guardar las reglas de urbanidad, respeto y buena educación en el ejercicio de la función Pública.
- **Especialización:** derecho a una atención diferenciada y especializada, de acuerdo a las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres y de manera especial, de aquellas que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad o de riesgo.
- **Favorabilidad:** En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, prevalecerá la más favorable a las mujeres que enfrentan violencia.
- **Igualdad:** Es el principio que establece que todas las personas son iguales ante la ley, implica igualdad de derechos, de oportunidades, participación en el acceso a bienes y servicios, así como la Igualdad de trato: tener beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia. Por lo tanto las instituciones del Estado deberán brindar respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador, de manera igualitaria a hombres y mujeres.
- **Integralidad:** Se refiere a la coordinación y articulación de las Instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra las mujeres.
- **Intersectorialidad:** Es el principio que fundamenta la articulación de programas, acciones y recursos de los diferentes sectores y actores a nivel nacional y local, para la detección, prevención, atención, protección y sanción, así como para la reparación del daño de las víctimas.
- **Laicidad:** Se refiere a que no puede invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa para justificar la violencia contra la mujer.
- **Prioridad absoluta:** Se refiere al respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en cualquier ámbito.
- **Principio de Inocencia:** El Art. 12 de la Constitución establece que “Toda persona a quien se impute un delito, se presumirá inocente mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley y en juicio Público, en el que se le aseguren todas las garantías necesarias para su defensa...”

### 10.2 GARANTÍAS PROCESALES QUE DEBEN RESPETARSE Y GARANTIZARSE A LAS MUJERES QUE ENFRENTAN HECHOS DE VIOLENCIA<sup>41</sup>

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

- A que se preserve en todo momento su intimidad y privacidad. En consecuencia, su vida sexual no podrá ser expuesta directa o indirectamente, para justificar, minimizar o relativizar el daño causado.
- A que se le extienda copia de la denuncia y de cualquier otro documento de interés para ella; así como, a ser tratada con dignidad y respeto, especialmente por las partes intervinientes en el proceso.

<sup>41</sup> Art. 57. LEIV

	<b>GUIA DE PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL DEL ISTA</b>	<b>CÓDIGO:</b> FIPR01-UDG-G14 <b>PÁG.:</b> 11 de 18 <b>FECHA:</b> 11/04/2018 <b>REVISIÓN:</b> 0
--	---	--

- Ser atendida en la medida de lo posible, por personas del mismo sexo expertas y capacitadas en derechos de las víctimas, derechos humanos de las mujeres, perspectiva de género y prevención de la violencia de género, en lugares accesibles y que garanticen la privacidad, seguridad y comodidad.
- No ser discriminadas en razón de su historial sexual o por ninguna otra causa.
- A que se proteja debidamente su intimidad y se aplique la reserva total o parcial del expediente, para evitar la divulgación de información que pueda conducir a su identificación o la de sus familiares, manteniéndose la confidencialidad de la información sobre su residencia, teléfono, lugar de trabajo o estudio, entre otros aspectos. Dicha protección incluye a su familia y allegados.
- Ser informada en forma oportuna y veraz, de las actuaciones que se vayan realizando durante todo el proceso judicial o administrativo, así como de los recursos pertinentes y de los servicios de ayuda.
- Recibir asistencia integral, adecuada y oportuna.
- Recibir atención médica, tratamiento adecuado y especializado, en los casos que lo ameriten.
- El designar a un acompañante durante todo el proceso judicial o administrativo.
- A no ser cohercionada por las declaraciones vertidas durante el proceso.
- Que de manera inmediata se decreten las medidas emergentes, de protección o cautelares establecidas en esta o en el resto de leyes vigentes.
- Recibir el auxilio y la protección, oportuna y adecuada, de la Policía Nacional Civil, o de cualquier otra instancia y de la comunidad.
- Prestar testimonio en condiciones especiales de protección y cuidado; así como a utilizar la figura del anticipo de prueba.
- A gozar de todos los derechos establecidos en la LIE, LEIV, en el resto del ordenamiento jurídico y en los Convenios Internacionales vigentes.

Como garantía de cumplimiento se le leerá el acta conteniendo sus derechos, se ofrecerá la designación de una acompañante de la Unidad de Género, SETISTA, Gerencia de Recursos humanos o quien ella considere conveniente, así como las medidas de protección que se establezcan con su consentimiento.

Se respetará la **Prohibición de la Conciliación y Mediación**<sup>42</sup> de cualquiera de los delitos comprendidos en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres; así como se dará cumplimiento a la **Obligatoriedad de Aviso** que estipula que el funcionario/a público o empleado/a público que en el ejercicio de sus funciones o con ocasión de ellas, tuviere conocimiento de haberse perpetrado un hecho punible está obligado/a a dar el aviso conforme a la ley (**Delito omisión de aviso**<sup>43</sup>).

### 10.3 PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN

El Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria es consiente que la primera línea de intervención para garantizar el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres y en general para mantener la armonía laboral en donde todas las personas sean tratadas con dignidad, sin discriminación alguna, lo constituye la prevención, por lo que se constituirá una **COMISION DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN** el cual será nombrado por la Presidencia Institucional integrado por:

- Dos integrantes del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Un/a representante de la Comisión de Ética.
- Un/a representante de la Unidad de Participación Ciudadana.
- Un/a representante de la Unidad de Comunicaciones
- Un/a representante de la Gerencia de Recursos Humanos.
- Un/a representante de la Unidad de Género.
- Un/a Persona del Área Jurídica.

<sup>42</sup> Art.58 LEIV

<sup>43</sup> Art. 312 Código Penal

La Comisión de Prevención elaborará y ejecutará un programa preventivo anual el cual se incorporará al Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales. Este programa incluirá acciones de sensibilización, información, educación y comunicación de derechos y deberes; así como campañas para promover la detección y divulgación de la ruta de abordaje de casos de violencia, acoso sexual y discriminación.

La Unidad de Género coordinará, según la Política de Igualdad y No Discriminación, las actividades de sensibilización e incluirá dentro de su presupuesto los fondos para cubrir actividades de este programa según la línea presupuestaria correspondiente.

#### **FUNCIONES DEL PERSONAL QUE CONFORMAN LA COMISIÓN:**

- Elaborar anualmente un programa preventivo y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.
- Participar en la evaluación periódica del Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales.
- Promover y fomentar la cooperación del personal en la aplicación de normas de prevención que incluyen los riesgos psicosociales.
- Realizar la identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales para detectar situaciones que puedan propiciar o constituir violencia, acoso sexual o discriminación y orienten el Programa Preventivo.
- Realizar acciones de sensibilización, información, educación y comunicación de derechos, principios y valores para una cultura de paz institucional.
- Fomentar una cultura de la denuncia.
- Realizar campañas para promover la detección y divulgación de la ruta de abordaje de casos de violencia, acoso sexual y discriminación.
- Programar reuniones trimestrales o según la necesidad para elaboración de informes o evaluar posibles riesgos psicosociales.
- Presentar informe anual a la Presidencia Institucional.

### **10.4 ABORDAJE DE CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN**

#### **10.4.1 DETECCIÓN**

Las personas que se encuentran sufriendo de violencia, acoso sexual y discriminación están en un ciclo de violencia ascendente que repercute directamente en todo su desarrollo y desempeño laboral; por lo que romper este ciclo y evitar consecuencias graves o muy graves, así como restituir la armonía individual y grupal requiere la intervención consiente de todo el personal en la detección y abordaje garantizando la atención integral de las víctimas.

##### **Referencia:**

La persona que tenga conocimiento del ejercicio de cualquier tipo de violencia, deberá informar a la mujer en situación de violencia, la existencia de la presente Guía. Hacerle del conocimiento de sus derechos y garantías, destacando el derecho a hacerse acompañar de la persona que desee o de una delegada de la Unidad de Género durante todo el proceso. A la vez, se promoverá la activación de la Guía refiriéndola según lo considere la mujer, a una de las siguientes instancias:

- ✓ Presidenta/e Institucional,
- ✓ A la Jefatura Inmediata,
- ✓ Gerente/a de Recursos Humanos,
- ✓ Unidad de Género para asesoría si así lo desea.



▪ **Aviso interno:**

Todo el personal, jefaturas y gerencias que en el ejercicio de sus funciones tenga conocimiento de un posible caso de violencia, acoso sexual o discriminación; deberán proporcionar el aviso interno, el cual puede ser verbal o escrito. A la vez puede ser anónimo, cuidando de proporcionar información o indicios para una posterior indagación, detallando datos generales de la mujer en situación de violencia, posible agresor, hechos posiblemente constitutivos de violencia, acoso sexual o discriminación.

El aviso podrá proporcionarse en cualquiera de las siguientes instancias: Directamente a la Presidencia Institucional, Unidad de Género, Gerencia de Recursos Humanos o a la Comisión de Ética; quienes deberán guardar en todo momento la confidencialidad. Cuando el aviso se reciba en las últimas instancias mencionadas se derivarán a la Presidencia Institucional quien girará la instrucción a la Unidad de Género de indagar la situación reportada con la reserva del caso, presentando informe de la indagatoria para tomar las medidas necesarias con el apoyo de la Gerencia de Recursos Humanos.

#### **10.4.2 COMITÉ DE ATENCION INSTITUCIONAL DE CASOS DE VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN**

Se creara un comité integrado por la Presidencia Institucional, el/la Gerente/a de Recursos Humanos y Jefatura de la Unidad de Género que serán responsables de recibir y diligenciar avisos internos, garantizar la atención integral de la mujer en situación de violencia, el cumplimiento de sanciones internas y administrativas; proporcionar los avisos ante la FGR en caso de delitos, procurar medidas positivas o de protección de víctimas y garantizar la atención psicológica y seguimiento de casos.

#### **10.4.3 INTERPOSICIÓN DE QUEJA O DENUNCIA**

La mujer en situación de violencia puede interponer la queja o denuncia ante cualquier jefatura del ISTA; la cual inmediatamente le explicará la existencia de la Guía de Protocolo, sus derechos y garantías y sin ahondar en el caso, le remitirá inmediatamente a la Presidencia Institucional y en su defecto a cualquiera de las personas integrantes del Comité, respetando el criterio de la mujer en situación de violencia.

Cuando la persona agresora sea la Jefatura Inmediata de la mujer, esta última debe acudir directamente a la Presidencia Institucional a interponer su queja o denuncia, esto a efecto de garantizar que reciba la respuesta institucional con la debida diligencia, recibiendo asistencia integral, adecuada y oportuna.

La mujer en situación de violencia, por escrito, vía telefónica o verbalmente, sola o acompañada de la persona que ella desee (la cual no interviene ni la representa en el proceso, solo da acompañamiento emocional), presenta directamente ante una persona integrante del Comité de Atención su respectiva queja o denuncia. La persona que la atiende le pedirá que no explique por teléfono ni ante otras personas su situación, e inmediatamente le facilitara las condiciones para la entrevista en el menor tiempo posible, ofreciéndole recursos para la movilización de ser necesario.

#### **10.4.4 REUNIÓN CON LA MUJER EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA**

La Presidencia Institucional y la Unidad de Género se reunirán con la mujer en situación de violencia en un lugar accesible que garantice la privacidad, seguridad y comodidad, preferentemente en la Institución o cercano al lugar de vivienda en caso que la mujer sea usuaria de la Institución.

La reunión se realizará inicialmente con el levantamiento de un acta (Anexo 1) en donde se leen a la persona los derechos y garantías, ofreciéndole acompañamiento de la Unidad de Género o a quien la mujer estime conveniente, se escucha y se orienta a la identificación del posible agresor, la descripción de los hechos con lugar, día, hora y medios de prueba si se tienen. En todo momento se tratará con dignidad y respeto, se evitará la coerción y re victimización.

FIPL-00-R0

El acta debe ser leída firmada por el/a funcionario/a, la mujer en situación de violencia y acompañante, entregándole una copia de la misma.

Se valorará la condición física y emocional de la mujer, y en caso de ser necesario se remitirá inmediatamente con el acompañamiento de la Unidad de Género para que reciba atención médica y/o psicológica.

#### **10.4.5 DERIVACIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES**

##### **▪ Derivación para aplicación de Normativa Interna:**

Si la condición o el hecho denunciado no es constitutivo de delito o violencia contra la mujer, el Comité de Atención procederá a entrevistar a la parte denunciada y con la valoración de la queja o denuncia, la entrevista y valoración de pruebas remitirá el caso a la Gerencia de Recursos Humanos para la aplicación del procedimiento y sanciones establecidas en la normativa interna vigente. En caso de ser necesario se buscará apoyo psicológico y se remitirá a la Comisión de Prevención para que se incorporen en jornadas de sensibilización y promoción de cultura de paz.

##### **▪ Derivación para aplicación de Normativa Penal y de Ética:**

En caso que con lo expresado por la mujer en situación de violencia el hecho parezca ser constitutivo de delito<sup>44</sup>, se le dará el apoyo, asistencia técnica y la facilidad de los recursos para que acuda a la Fiscalía General de la República a interponer su denuncia, pidiendo el apoyo a la PNC en caso de ser necesario.

En caso que la mujer no desee proceder de inmediato a la denuncia a instancias penales, se referirá dando acompañamiento para empoderamiento y apoyo psicológico a cualquiera de las instituciones competentes tales como el Programa Libre de Violencia del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, Ciudad Mujer o Procuraduría General de la República, que deberán ser coordinados por la Unidad de Género.

En ambos casos el Comité de Atención procederá a elaborar el aviso con las generales de las personas tanto mujer en situación de violencia como agresor, descripción de los hechos y especificará la voluntad de la mujer de denunciar o no, así como la ruta de derivación del caso, el cual se remitirá a la Fiscalía General de la República y al Tribunal de Ética para los procedimientos de Ley.

##### **▪ Derivación para aplicación de Normativa Administrativa:**


Con el informe de la atención certificado por las instancias competentes para la atención de casos de violencia<sup>45</sup> o con el acta firmada por la mujer en situación de violencia, se derivará el caso a la Gerencia de Recursos Humanos para que revise el sistema de contratación de la persona agresora e inicie y de seguimiento al procedimiento para la aplicación de la sanción administrativa (Ley del Servicio Civil, Código de Trabajo y Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa).

##### **▪ Apertura de expediente:**

De todas las actuaciones incluyendo el seguimiento y resolución final se dejará constancia en un expediente ordenado por número y año, el cual se declarará con reserva y estará bajo custodia en archivos de Presidencia Institucional.

<sup>44</sup> Guía del Acoso Sexual y Acoso Laboral, Tipologías definidas en la LEIV.

<sup>45</sup> Art.43. Establecimiento de la situación de violencia. LEIV

	<b>GUIA DE PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL DEL ISTA</b>	<b>CÓDIGO:</b> FIPR01-UDG-G14 <b>PÁG.:</b> 15 de 18 <b>FECHA:</b> 11/04/2018 <b>REVISIÓN:</b> 0
--	---	--

## 10.5 ACCIONES POSITIVAS Y DE PROTECCIÓN<sup>46</sup>

A fin de garantizar a las mujeres que sufren violencia la protección oportuna a nivel institucional se destinarán los recursos humanos y logísticos necesarios, a través de las siguientes acciones positivas:

- Separación del agresor para garantizar la integridad física, emocional y demás derechos laborales de la mujer.
- Reubicación de su puesto de trabajo, si así lo solicita la interesada.
- Trámite de permisos para la comparecencia a diligencias judiciales, administrativas o atención psicológica según sea la necesidad.
- Otras que se consideren, a fin de garantizar los derechos de la mujer y la facilidad de los procesos.

La Unidad de Género contará con personal capacitado para dar asesoría y acompañamiento en todo momento a las mujeres que lo soliciten, coordinará con ISDEMU, Ciudad Mujer, PGR y otras instancias para que las mujeres reciban apoyo psicológico y el empoderamiento para el proceso. Además elaborará un informe de los casos atendidos y casos derivados incluyendo el cumplimiento de todas las acciones positivas.

## 10.6 REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La Unidad de Género y la Gerencia de Recursos Humanos serán las responsables de garantizar el proceso de revisión y actualización de la presente Guía de Protocolo para el Abordaje de la Violencia, Acoso Sexual y Discriminación por Razón de Género contra las Mujeres en el Ámbito Laboral del ISTA en coordinación con la Unidad de Planificación.

## 10.7 DIVULGACIÓN

Corresponderá a la Gerencia de Recursos Humanos y a la Unidad de Género en coordinación con la Comisión de Prevención de la Violencia, Acoso Sexual y Discriminación, la divulgación y socialización al personal del ISTA.

La socialización a usuarios/as se realizara por medio de la Unidad de Participación Ciudadana y Unidad de Género en coordinación con la Unidad de Comunicaciones.

## 11. GLOSARIO DE SIGLAS

- **FGR:** Fiscalía General de la Republica
- **ISDEMU:** Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
- **LEIV:** Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
- **LIE:** Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
- **MTPS:** Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- **ONUMJERES:** Es la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Como defensora mundial de mujeres y niñas, ONU Mujeres fue establecida para acelerar el progreso que conllevará a mejorar las condiciones de vida de las mujeres y para responder a las necesidades que enfrentan en el mundo.
- **PGR:** Procuraduría General de la República de El Salvador
- **PNC:** Policía Nacional Civil

<sup>46</sup> Art. 24, 57 LEIV

## 12. ANEXOS

### ANEXO 1 Modelo de Acta

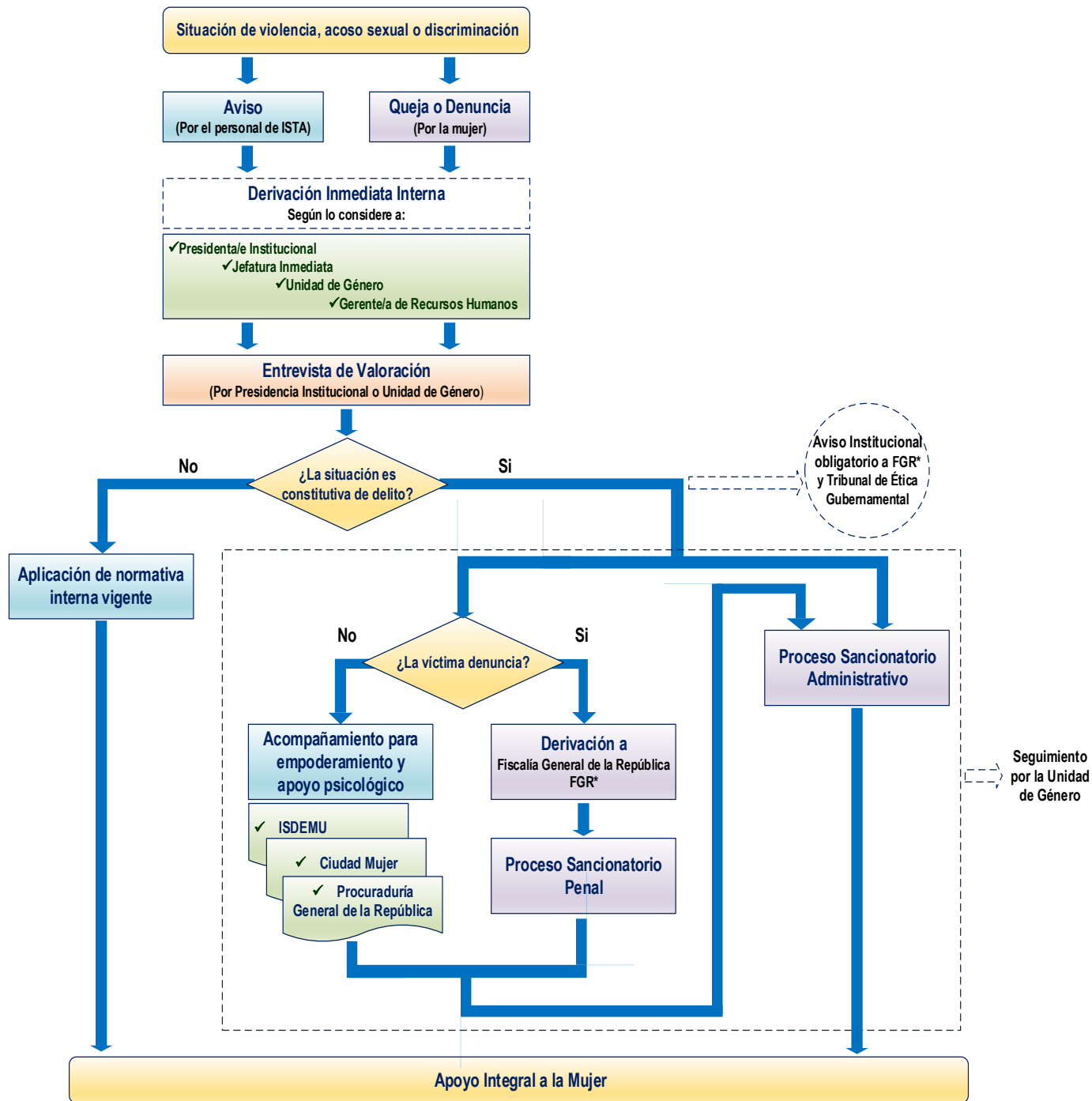
#### MODELO DE ACTA DE RECIBIMIENTO DE QUEJA O DEMANDA


En la Oficina Central del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria en adelante el ISTA, en la Ciudad de San Salvador, Departamento de San Salvador a las \_\_\_\_\_ horas, \_\_\_\_\_, del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, de dos mil \_\_\_\_\_, estando en reunión la Licenciada Carla Mabel Alvanés en su calidad de Presidenta Institucional y la Sra. Carmen Medina en su calidad de Jefa de la Unidad de Género, se presentó la señora \_\_\_\_\_, mayor de edad, portadora de su Documento Único de Identidad número: \_\_\_\_\_ quien se desempeña como \_\_\_\_\_, en la Unidad Organizativa de \_\_\_\_\_ en calidad de persona que enfrenta violencia de \_\_\_\_\_; y \_\_\_\_\_ en su calidad de acompañante, se procede a la apertura de la reunión que tiene como punto único recibir la queja/demanda de la señora \_\_\_\_\_, previo se le hace del conocimiento sobre sus derechos procesales que le asisten; los cuales son de obligatorio cumplimiento para el personal del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria, según detalle siguiente: **Derecho a Vivir una Vida Libre de Violencia** en el ámbito público como en el privado que comprende el respeto a su vida, integridad física, psíquica y moral; recibir el auxilio y la protección oportuna y adecuada de todo el personal principalmente del funcionariado, que se prohíbe motivar o promover la conciliación cuando el hecho es constitutivo de delito, así como derecho a solicitar medidas positivas o de protección conforme a sus necesidades frente a la violencia que sufre a fin de garantizarle la integridad, física, psicológica, sexual y laboral; el recibir asistencia integral, adecuada y oportuna que incluye la designación de acompañante que puede ser de la Unidad de Género o quien ella elija si así lo desea; que el ISTA realiza las coordinaciones con las instancias competentes para garantizarle atención médica, tratamiento inmediato, adecuado y especializado, en los casos que amerite; **Derecho a un trato digno en cuanto a su intimidad y privacidad** que comprende: Que se preserve en todo momento su intimidad y privacidad, en consecuencia su vida sexual no podrá ser expuesta directa o indirectamente para justificar, minimizar o relativizar el daño causado; deberá ser tratada con dignidad y respeto, especialmente por las personas intervinientes en su caso, se deberá proteger debidamente su intimidad y aplicará la reserva al expediente, para evitar la divulgación de información que pueda conducir a su identificación o la de sus familiares, **Derecho a que se le extienda fotocopia de la queja o denuncia ya sea en el proceso administrativo o penal**, esto implica garantizar el derecho a las mujeres que sufren violencia a obtener certificaciones de la denuncia, certificación que acredite la atención especializada, de la queja o demanda, del requerimiento fiscal y de cualquier otro documento de interés a la víctima; **Derecho a que se le otorguen permisos especiales para asistir a tramites que sean requeridos durante el proceso penal o administrativo** esto incluye la asistencia a la atención de su situación física o psicológica derivada de cualquier tipo de violencia; derecho a la no discriminación en razón de lo cual no podrá hacerse ninguna distinción, exclusión, restricción o diferencia arbitraria basada en el sexo, edad, estado familiar, discapacidad, etnia, condición social o puesto de trabajo para la atención de su caso de violencia. Habiendo leído los derechos se procede a recibir la queja/denuncia de la señora \_\_\_\_\_ que manifiesta que: (Describir la narración de los hechos tal como los describe la víctima teniendo cuidado de establecer día, hora, mes y año, si el hecho es único o continuado, el lugar de cometimiento, los datos generales de la persona agresora incluyendo vínculo familiar o afectivo, puesto de trabajo, unidad a la que está asignada, los medios de prueba, entre otra información). Posterior a tomar la queja/demanda se brindó asesoría sobre el trámite a seguir, su derecho a interponer la denuncia ante la Fiscalía General de la República en caso de delito, explicando que en los delitos contra la vida, integridad física y sexual se interpone la denuncia aun sin tener testigos ya que existen otros medios de prueba, la importancia de la denuncia y las medidas de protección, posterior a ello se procedió a conocer la voluntad y petición de la víctima quien manifestó que \_\_\_\_\_, por lo que se ofrece la asesoría y apoyo institucional. Y no habiendo más que hacer constar habiendo leído íntegramente en un solo acto la presenta acta que consta de \_\_\_\_\_ hojas útiles, estamos conformes y firmamos.



**ANEXO 2**

Ruta para el abordaje y derivación de casos



	<p align="center"><b>GUIA DE PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL DEL ISTA</b></p>	<p><b>CÓDIGO:</b> FIPR01-UDG-G14  <b>PÁG.:</b> 18 de 18  <b>FECHA:</b> 11/04/2018  <b>REVISIÓN:</b> 0</p>
--	---	---

**ANEXO 3**

Ficha de control de cambios

FICHA DE CONTROL DE CAMBIOS			FIPL-52
CORRELATIVO MODIFICADO	DESCRIPCIÓN	PÁG. (X de Y)	ESTATUS (PARCIAL O TOTAL)
N/A	N/A	N/A	TOTAL

FIPL-00-R0

Este documento es propiedad exclusiva del Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria – ISTA - y sólo se consideran documentos válidos las copias que estén disponibles de manera electrónica, para mecanismos de control interno; se utilizaran copias impresas como mecanismo de control externo.