



**APÉNDICE 10:**  
**ELEMENTO 10- PROGRAMAS  
PREVENTIVOS Y DE  
SENSIBILIZACIÓN SOBRE  
VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES,  
ACOSO SEXUAL Y RIESGOS  
PSICOSOCIALES**

	<b>MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA</b>	<small>MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA</small> <b>EL SALVADOR</b> <small>UNÁMONOS PARA CRECER</small>
	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	

**PROGRAMA PREVENTIVO Y DE  
SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA  
HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y  
DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES**

**Santa Tecla,**

**Febrero de 2018**

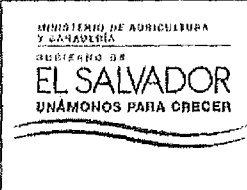
	<b>MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA</b>	MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA SISTEMA DE EL SALVADOR <b>UNÁNDOS PARA CRECER</b>
	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	

## PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES

ELABORADO POR:	REVISADO POR	APROBADO POR:
 Manuel Antonio Monasterio, Técnico de Seguridad y Salud Ocupacional División de Recursos Humanos 		 Walter Menjivar, Director General de Administración y Finanzas. 
 Elsa Edith Bernal Silva, Jefe de División de Desarrollo Institucional. 	 Elsa Edith Bernal Silva, Jefe de División de Desarrollo Institucional. 	 Carlos Manuel Lovo Menjivar, Director de Oficina General de Administración. 
 Miriam Aida Alvarado de Beltrán, Técnico de Procesos División de Desarrollo Institucional. 		


Santa Tecla

14 de febrero de 2018

	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	Código:
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION</b>	Página No: 3 de 23
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	

CONTENIDO	PAGINA
INTRODUCCION	4
I. OBJETIVOS	5
II. BASE LEGAL	5
III. ALCANCE	9
IV. DEFINICIONES	9
V. MARCO CONCEPTUAL	11
VI. DESCRIPCION DEL PROGRAMA	21
VII. ACTUALIZACION DEL PROGRAMA	23



	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	Código:
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION</b>	Página No: 4 de 23
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	

## INTRODUCCIÓN

Un entorno de trabajo seguro y saludable es de fundamental importancia para los propios trabajadores; así como para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las organizaciones.

Los factores psicosociales en el trabajo representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador. Consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo, es decir que los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo (Benavides et al. 2002). Entre estos factores de riesgo se puede mencionar el estrés y la violencia en diferentes ámbitos. En la actualidad, los riesgos psicosociales son una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales.<sup>1</sup>


El estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo.

La violencia laboral es un concepto que va más allá de la agresión física, e incluye conductas que son susceptibles de imponer e intimidar a quien las sufre. Para las víctimas, las consecuencias de ser provocadas por los acosadores pueden ser devastadoras no solo desde un punto de vista físico sino también desde el psicológico dando origen a cuadros de estrés, trastornos de ansiedad, trastornos del sueño, depresión e incluso intentos de suicidio.

El presente programa se ha elaborado como una herramienta de información y prevención de los factores psicosociales de riesgo; haciendo énfasis en la violencia y acoso sexual hacia las mujeres en su entorno Laboral; el cual será impulsado por la División de Recursos Humanos, con apoyo de los respectivos Comités de Seguridad y Salud Ocupacional y Delegados de Prevención del MAG buscando promover la sensibilización sobre los diferentes tipos de violencia, especialmente la discriminación que las mujeres padecen ante la desigualdad de género.

<sup>1</sup> Moreno Jiménez Bernardo y Baez Leon Carmen, "Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid, España, Noviembre 2010.



 <p>MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA GOBIERNO DE <b>EL SALVADOR</b> UNÁMONOS PARA CRECER</p>	<b>SECRETARÍA DE ESTADO</b>	<b>Código:</b>
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN</b>	<b>Página No:</b>
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMÁS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>5 de 23</b>

## I. OBJETIVOS

### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Asegurar la salud física y mental del personal que labora en las Oficinas Centrales del Ministerio de Agricultura y Ganadería a través de medidas y acciones que prevengan conductas que constituyan violencia hacia las mujeres trabajadoras, acoso sexual y eliminen o reduzcan demás riesgos psicosociales para todo el personal.

### 1.2 OBJETIVO ESPECIFICO

- a) Establecer medidas y acciones de prevención de la violencia hacia la mujer.
- b) Sensibilizar y orientar a trabajadoras y trabajadores sobre los peligros, riesgos y consecuencias del acoso sexual y laboral y sus formas de prevención y mecanismos de denuncia y tratamiento para la salud ocupacional.
- c) Establecer medidas y acciones para la prevención de riesgos psicosociales.

## II. BASE LEGAL

### 2.1 LEGISLACION INTERNACIONAL RATIFICADA POR EL SALVADOR

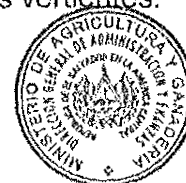
CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. ADOPTADA EN LA 67ª REUNIÓN DE LA CIT EN GINEBRA, EL DÍA 22 DE JUNIO DE 1981, RATIFICADA POR EL SALVADOR EL 12 DE OCTUBRE DE 2000.


En el artículo tres define: "El término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo."

CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN. ADOPTADA EN LA 42ª REUNIÓN DE LA CIT EN GINEBRA EL 25 DE JUNIO DE 1958, RATIFICADA POR EL SALVADOR EL 15 DE JUNIO DE 1995.

La Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio N° 111 de 1958 y en la Recomendación N° 111 del mismo año, señala que el término discriminación laboral comprende cualquier medida de distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto alterar la igualdad de oportunidades o tratos en el empleo u ocupación.

El artículo primero hace referencia a la definición de discriminación en dos vertientes:



	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	Código:
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION</b>	Página No: 6 de 23
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	

(a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; y

(b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.


CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER DE NACIONES UNIDAS (CEDAW) 1979, RATIFICADA EN EL SALVADOR EN 1981. Y SU PROTOCOLO FACULTATIVO DE 1999.

La Convención reconoce explícitamente que "las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones" y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana". La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen "todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre" (artículo 3).

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (BELÉM DO PARÁ) ADOPTADA EN 1994 RATIFICADA EN EL SALVADOR EN 1995.

Esta Convención propone el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica; tanto en el ámbito público como en el privado; y su reivindicación dentro de la sociedad. Define la violencia contra la mujer, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y la destaca como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.



 <p>MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA GOBIERNO DE <b>EL SALVADOR</b> UNÁMONOS PARA CRECER</p>	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	Código:
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION</b>	Página No: 7 de 23
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	

## 2.2 LEGISLACION NACIONAL

### CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR

Art. 2. Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

En su Art. 3. Afirma "Todas las personas son iguales ante la ley para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión".

### CÓDIGO PENAL

Ley Sustantiva que tipifica y sanciona los hechos punibles que lesionan o ponen en peligro un bien jurídico protegido por la Ley Penal. El Código Penal, en el Artículo 165 posee regulación expresa, relativa al acoso sexual: "El que realice conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por sí sola un delito más grave, será sancionado con prisión de tres a cinco años.

LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES. DECRETO LEGISLATIVO N°. 520, PUBLICADO EN EL D. O. N°. 2, TOMO 390, DE FECHA 4 DE ENERO DE 2011.

Según el Artículo 1.- el Objeto de la Ley es establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención.


LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES. DECRETO LEGISLATIVO N°. 645, PUBLICADO EN EL D. O. N°. 70, TOMO 391, DE FECHA 8 DE ABRIL DE 2011.

Su objeto es crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.

Según el Art. 9.- de la ley "Alcance del Principio de Transversalidad. En cumplimiento de compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado en materia de políticas de igualdad y erradicación de la discriminación, las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y No discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas





	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	Código:
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION</b>	Página No:
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	8 de 23

competencias, por lo que están obligados por tales compromisos, a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género”.

LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO, DECRETO LEGISLATIVO No. 254 DE 21 DE ENERO DE 2010, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL No. 82, TOMO 387 DE 5 DE MAYO DEL MISMO AÑO.

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo define en su Art. 8, numeral 10, como uno de los elementos del Programa de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales “el programa preventivo de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.


REGLAMENTO DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO, DECRETO EJECUTIVO No. 86, DE FECHA 27 DE ABRIL DE 2012, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL No. 78, TOMO No. 395, DE FECHA 30 DE ABRIL DE 2012.

El Art. 55.- menciona “Los programas preventivos y de sensibilización sobre riesgos psicosociales, deberán incluir acciones educativas con la participación de un conocedor de la materia, que contribuyan al desarrollo de una cultura organizacional basada en el ser humano, de manera de favorecer a un ambiente de trabajo saludable, además de establecer un mecanismo de investigación y detección temprana de este tipo de riesgos. Este elemento del programa de gestión procurará que la organización del trabajo se haga con criterios preventivos, en el sentido que de ser necesario incluya el diseño de turnos, rotaciones, ritmos de trabajo, pausas, conforme a las exigencias psicofisiológicas de las tareas y a las características individuales de los trabajadores.

Por tal motivo implicará las siguientes medidas preventivas concretas:

- a) Minimizar los efectos negativos del trabajo monótono y repetitivo;
- b) Establecer medios para que las relaciones laborales sean beneficiosas y respetuosas, en busca de la comunicación eficaz;
- c) Hacer participar a los trabajadores en la adopción de cambios en la organización del trabajo, relacionados con la seguridad y salud ocupacional;
- d) Sensibilizar sobre las causas y efectos de la violencia hacia las mujeres y del acoso sexual.
- e) Recolectar propuestas en todos los niveles y ámbitos del lugar de trabajo, con especial atención en el control de los riesgos psicosociales.”



 <p>MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA GOBIERNO DE <b>EL SALVADOR</b> UNÁMONOS PARA CRECER</p>	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	Código:
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION</b>	Página No: 9 de 23
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	

### III. ALCANCE

El programa deberá ser coordinado por la División de Recursos Humanos con el apoyo del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de la Secretaria de Estado y los Delegados de Prevención.

El programa va dirigido a beneficiar a todo el personal de la Secretaria de Estado y las Direcciones Generales que se ubican dentro de las instalaciones centrales del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Para la ejecución del programa deberá también coordinar las tareas con la Unidad de Genero del Ministerio.

### IV. DEFINICIONES

Las definiciones que a continuación se mencionan han sido transcritas del marco legal aplicable como de los organismos internacionales rectores en la materia.

**ACOSO LABORAL:** Es La acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una persona en el Lugar de trabajo, con La finalidad de aislar, intimidar o destruir sus redes de comunicación, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus Labores.

**ACOSO SEXUAL:** Conducta sexual indeseada por quien La recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual.


**DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER:** Implica toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, ejercicio por la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, social, cultural y civil o en cualquier esfera, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer.

**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.

**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.

**PREVENCIÓN:** Medidas o disposición que se toma para evitar que suceda un evento considerado negativo.



 <p>MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA GOBIERNO DE <b>EL SALVADOR</b> UNÁMONOS PARA CRECER</p>	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	<b>Código:</b>
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION</b>	<b>Página No:</b>
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>10 de 23</b>

**REVICTIMIZAR:** Son acciones que tienen como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia, mediante acciones u omisiones tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva.

**SEXISMO:** Es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones.


**VIOLENCIA:** Se define como un acto intencional, dirigido a dominar, controlar, agredir o lastimar a otra persona o un grupo de personas.

**VIOLENCIA CONTRA LA MUJER:** Es toda acción o conducta, basada en su pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado, su muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada. La violencia es la manifestación más grave de la discriminación contra la mujer.

**VIOLENCIA SEXUAL:** Es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de una persona a decidir voluntariamente su conducta 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 víctima.

**VIOLENCIA EN EL TRABAJO:** La OIT (Organización Internacional del Trabajo) define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo. La OMS (Organización Mundial de la Salud) la define como el uso intencional del poder, amenaza o efectivo, contra otra persona o un grupo, en circunstancias relacionadas con el trabajo, que cause o tiene un alto grado de probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación.



 <p>MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA REPUBLICA DE <b>EL SALVADOR</b> UNÁMONOS PARA CRECER</p>	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	Código:
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION</b>	Página No: 11 de 23
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	

## V. MARCO CONCEPTUAL

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral, no es nuevo aunque si la importancia y reconocimiento que ha adquirido en los últimos años, tanto a nivel nacional como a nivel mundial.

Los riesgos psicosociales laborales tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo como: el acoso laboral, el acoso sexual o la violencia general dentro de las organizaciones o empresas, con una probabilidad alta de causar daños importantes a la salud. Los riesgos psicosociales tienen también sus características propias que es necesario desarrollar a fin de poder controlarlos, prevenirlos y en último término evitarlos.

De acuerdo al 8, numeral 10 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y art. 55 del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo, se abordara en el presente programa prevención de riesgos psicosociales; haciendo énfasis en la violencia hacia las mujeres, el acoso sexual y demás riesgos psicosociales.

### 5.1 RIESGOS PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON EL TRABAJO

Los riesgos psicosociales se originan por diferentes causas relacionadas con el ambiente organizacional del lugar de trabajo. Son las condiciones presentes que pueden estar directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea o incluso con el entorno; y que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras, generadas por sus percepciones, experiencias y personalidad. En la actualidad, los riesgos psicosociales son una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales.

El estrés es probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo.


"El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación" (Comisión Europea, 2000) <sup>2</sup>

Según hoja informativa 3 de la OIT<sup>3</sup>, Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a

<sup>2</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, España.

<sup>3</sup> La Organización del Trabajo y los Riesgos Psicosociales, Una mirada de género.



 <p>MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA GOBIERNO DE <b>EL SALVADOR</b> UNÁMONOS PARA CRECER</p>	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	Código:
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN</b>	Página No: 12 de 23
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	

través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. Esta menciona cinco grupos de riesgos psicosociales:

1. El exceso de exigencias psicológicas del trabajo: cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo no permite expresar las opiniones, tomar decisiones difíciles y de forma rápida;
2. La falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo: cuando no se tiene margen de autonomía en la forma de realizar las tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar las habilidades y conocimientos del trabajador o carece de sentido, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares o no podemos decidir cuándo se hace un descanso;
3. La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y tiempo;
4. Las escasas compensaciones del trabajo: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra la voluntad del trabajador, se da un trato injusto e incluso violento o no se reconoce el trabajo.
5. Doble jornada o doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos.

Otros actores también mencionan entre las principales causas de los riesgos psicosociales las siguientes:

*Características de la tarea:* monotonía, repetitividad, excesiva o escasa responsabilidad, falta de desarrollo de aptitudes, ritmo excesivo de trabajo.


*Estructura de la organización:* Falta de definición de áreas de autoridad y de competencias, comunicación e información escasa o distorsionada, pocas o conflictivas relaciones personales, estilo de mando autoritario.

*Características del empleo:* Mala definición del puesto, malas condiciones ergonómicas, de seguridad o higiene, inequidad salarial.

Los efectos de la exposición a los riesgos psicosociales son diversos, entre los que se mencionan algunos a continuación:

- Problemas y enfermedades cardiovasculares.
- Depresión, ansiedad y otros trastornos de la salud mental,
- Dolor de cabeza, espalda y otros trastornos músculo esqueléticos,



 <p>MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA GOBIERNO DE EL SALVADOR UNÁMONOS PARA CRECER</p>	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	<b>Código:</b>
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION</b>	<b>Página No:</b>
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>13 de 23</b>

- Trastornos físicos como: respiratorios, gastrointestinales y neurológicos.
- Conductas adictivas como: hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo y falta de participación social.
- Ausentismo laboral.

Por tanto la evaluación de riesgos realizada a través del elemento 2 "identificación de peligros y evaluación de riesgos" incluye detectar los riesgos psicosociales, para prevenir y/o corregir las posibles situaciones que lo originan.

## 5.2 ACOSO LABORAL

El acoso laboral llamado también acoso moral en el trabajo, conocido comúnmente en inglés como "mobbing", se define como la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia un trabajador o grupo de trabajadores en el lugar de trabajo, por parte de otro(s) que actúa(n) desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica, con la finalidad de intimidar, producir miedo, crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima.

Lo que se pretende con este hostigamiento, intimidación o perturbación es el abandono del trabajo por parte de la víctima (o víctimas), la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales. En muchas ocasiones este propósito es logrado por el acosador, con la salida de la víctima de la organización de manera voluntaria o forzosa.


### 5.2.1 Características del Mobbing

De acuerdo las investigaciones algunas de las características del mobbing son:<sup>4</sup>

- ✓ Gritar o insultar a la víctima.
- ✓ Asignarle objetivos o proyectos con plazos inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- ✓ Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- ✓ Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.


<sup>4</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Acoso\\_laboral](https://es.wikipedia.org/wiki/Acoso_laboral)



	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	Código:
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION</b>	Página No: 14 de 23
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	

- ✓ Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar.
- ✓ Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- ✓ Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes.
- ✓ Ignorarlo o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste.
- ✓ Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- ✓ Difamar a la víctima, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- ✓ No valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
- ✓ Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- ✓ Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- ✓ Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- ✓ Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- ✓ Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- ✓ Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- ✓ Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.



 <p>MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA GOBIERNO DE <b>EL SALVADOR</b> UNÁMONOS PARA CRECER</p>	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	Código:
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION</b>	Página No: 15 de 23
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	

- ✓ Invasión de la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- ✓ Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.

### 5.2.2 Tipos de Mobbing

1. Acoso Moral de Tipo Descendente: El acosador es un superior o jefe.
2. Acoso Moral de Tipo Horizontal: El acoso es contra personas del mismo nivel jerárquico.
3. Acoso Moral de Tipo Ascendente: El acosador es un subordinado con el cual usualmente fue compañero al mismo nivel y ahora la persona acosada está en un nivel jerárquico superior.

### 5.2.3 Consecuencias del Mobbing

#### Consecuencias para el trabajador

Las consecuencias del acoso laboral para el trabajador se manifiestan de mayor manera en su salud física y mental.


- *Salud física:* Somatización de enfermedades físicas como: enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, entre otras.
- *Salud Mental:* Alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas, emocionales tales como: Deterioro de la confianza en sí misma y en sus capacidades profesionales; insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, fatiga, depresión.

#### Consecuencias para la organización

- Afectación del clima laboral por cambios en las relaciones interpersonales.
- Bajas en rendimientos laborales.
- Elevación de la rotación de personal (traslados, incapacidades o salida forzosa o voluntaria).
- Pérdida de calidad del trabajo.





	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	<b>Código:</b>
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION</b>	<b>Página No:</b>
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>16 de 23</b>

### Consecuencias para la sociedad

- Deterioro de las relaciones familiares.
- Incremento de costos en Seguridad Social.

## **5.3 VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia en el trabajo como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”. Por otra parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entiende la violencia como “cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes”.

La violencia en el trabajo recoge, por tanto, todas las conductas de violencia tanto física como psicológica que se produzcan en el entorno laboral.


La violencia hacia las mujeres es cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado. Es todo tipo de violencia ejercida contra la mujer por su condición de mujer. Esta violencia es consecuencia de la histórica posición de la mujer en la familia patriarcal, subordinada al varón, carente de plenos derechos como persona.

### **5.3.1 Tipos de Violencia**

Según la “Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres” se enfrentan las siguientes tipos de violencia:

- Violencia Económica:** Es toda acción u omisión de la persona agresora, que afecta la mujer, la cual se manifiesta a través de actos encaminados a limitar, controlar o impedir el ingreso de sus percepciones económicas.
- Violencia Femicida:** 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.



	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	<b>Código:</b>
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION</b>	<b>Página No:</b>
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>17 de 23</b>

c) **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.

d) **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 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.


e) **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.

f) **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.

g) **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.

La violencia contra la mujer presenta numerosas facetas que van desde la discriminación y el menosprecio hasta la agresión física o psicológica y el asesinato.



	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	Código:
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION</b>	Página No: 18 de 23
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	

### 5.3.2 Modalidades de Violencia

Según el Art. 10. De la Ley antes mencionada, las modalidades de violencia son:

a) *Violencia Comunitaria*: Toda acción u omisión abusiva que a partir de actos individuales o colectivos transgreden los derechos fundamentales de la mujer y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión.

b) *Violencia Institucional*: Es toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres; así como, la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en esta ley.

c) *Violencia Laboral*: Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.

### 5.3.3 Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia

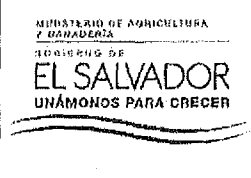
En el Art. 17 de la misma ley, se establecen los contenidos de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, la cual deberá incluir los programas de:

a) *Detección*, que tengan como fin la identificación temprana y focalización de los factores que originan los hechos de violencia contra las mujeres tanto en el ámbito público como privado, estableciendo modelos de detección de acuerdo a los tipos y modalidades de violencia contempladas en la presente Ley.

b) *Prevención*, que tengan como fin evitar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus tipos y modalidades, a partir del desaprendizaje de los modelos convencionales que históricamente han sido atribuidos a la imagen y al concepto de las mujeres, y del reaprendizaje de nuevos modelos basados en principios de igualdad, equidad, diversidad y democracia.

c) *Atención*, que tengan como fin atender, proteger y restablecer, de forma expedita y eficaz, los derechos de las víctimas directas e indirectas de cualquier tipo de violencia ejercida contra las mujeres, tanto en el ámbito público como privado.



	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	Código:
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION</b>	Página No:
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	19 de 23

d) Protección, 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.

e) Erradicación de la violencia contra las mujeres, que tengan como fin la 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.

f) Seguridad ciudadana, a través del diseño de estrategias que promuevan espacios públicos seguros para las mujeres, la creación de mapas de ubicación de violencia territorial, redes ciudadanas nacionales y locales, así como instituciones que participen activamente en la detección y prevención de la violencia contra las mujeres.

g) Formación y capacitación, que facilite la inserción laboral y la generación de ingresos a mujeres que enfrenten hechos de violencia.

h) Desarrollo de estudios e investigaciones sobre violencia contra las mujeres a nivel nacional. Así mismo, la Política Nacional, para su cumplimiento e implementación deberá contener programas de sensibilización, conocimiento y especialización para el personal prestatario de servicios para la detección, prevención, atención y protección de los casos de violencia contra las mujeres, así como Protocolos de Actuación y Coordinación con las diferentes Instituciones del Estado.


El Art. 24 de dicha ley establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tanto en el sector público como privado, garantizará:

a) La realización en los centros de trabajo de acciones de sensibilización y prevención de cualquier tipo de violencia contra las trabajadoras, que afecten sus condiciones de acceso, promoción, retribución o formación.

b) Que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de cualquier tipo de violencia, tengan la consideración de justificadas.

c) La protección de los derechos laborales de las trabajadoras que enfrentan hechos de violencia. En los casos en que las mujeres se encuentren en ciclos de violencia y procesos de denuncia, si así lo solicitaren, se gestionará con el patrón la reubicación temporal o permanente de su lugar de trabajo, en el caso de las empresas que tienen sucursales; así como, la reorganización de sus horarios, en los términos que se determinen en los Convenios Laborales, Tratados Internacionales y legislación vigente.



	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	Código:
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION</b>	Página No: 20 de 23
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	

## 5.4 ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es una forma de agresión observada históricamente. Constituye una serie de conductas de índole sexual, que puede ser dirigida de forma verbal, no verbal, escrita, física, la cual es agresiva para la persona que la recibe, afectando su dignidad a través de la generación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El término acoso sexual en la concepción moderna data de los años 70 aunque otros conceptos relacionados existían previamente. Sin embargo, el término era ampliamente desconocido hasta principios de los 90, tras el número de casos de acoso sexual denunciados en EE.UU y hoy en día la sociedad mundial ha comenzado a tomar conciencia de su magnitud y gravedad.

El acoso sexual puede presentarse en cualquier ámbito, pero suele suceder con mayor frecuencia en lugar de trabajo, donde se aprovecha la relación laboral de subordinación, donde la voluntad de expresar un rechazo puede verse condicionada por la posibilidad de sufrir reprimendas. Es una práctica de violencia sexual y de discriminación de género.

Aunque los reportes de investigación a nivel mundial indican mayor caso de acoso sexual en las mujeres, en especial en su condición de trabajadoras, también los hombres pueden ser víctima de acoso sexual.

Por tanto la seguridad y salud ocupacional puede verse vulnerada sino se trata de prevenir, investigar, sancionar y erradicar dicho tipo de agresión.


### 5.4.1 Tipos de acoso sexual

La Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Sexual en el Sector Público, lanzada por la que fue la Secretaría para Asuntos Estratégicos de la Presidencia de la República, en julio de 2013, menciona los siguientes tipos de acoso sexual:

Dependiendo de la relación jerárquica que se da entre la persona acosada y quien acosa, el acoso sexual puede ser de dos tipos:

**A) Acoso Jerárquico o Vertical:** también conocido como "Acoso quid pro quo", implica un chantaje sexual. Por medio de esta figura se obliga a un empleado o a una empleada a elegir someterse a los requerimientos sexuales que se solicitan o ver perjudicados los beneficios o condiciones de trabajo. En esta modalidad de acoso se encuentra implícito un abuso de autoridad por lo que solo puede ser realizado por alguien que tenga el poder suficiente para proporcionar o retirar un beneficio laboral.



 <p>MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA REPUBLICA DE EL SALVADOR UNÁMONOS PARA CRECER</p>	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	<b>Código:</b>
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION</b>	<b>Página No:</b>
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>21 de 23</b>

Dentro de la administración pública, podría ser el caso de una persona con cargo de jefatura de una unidad primaria o secundaria, o de un departamento, área u oficina, acosando a uno de sus empleados o empleadas.

Este tipo de chantaje sexual puede presentar las modalidades siguientes:

Atendiendo a su forma:

- a) Chantaje explícito: implica una proposición directa y expresa de la solicitud sexual.
- b) Chantaje implícito, indirecto o tácito: ocurre cuando la persona acosada observa que otras personas empleadas, de su mismo sexo y de idénticas condiciones, ascienden de categoría y mejoran sus beneficios laborales por aceptar situaciones de chantaje sexual; situación que puede quebrantar su voluntad y podría hacerla terminar aceptando una proposición u ofrecimiento sexual.

Atendiendo a sus efectos:


Chantaje sexual que implica la pérdida de beneficios laborales: el empleador o empleadora no contrata, despide o no proporciona beneficios porque la persona trabajadora no se sometió a la condición sexual.

Chantaje sexual sin pérdida de beneficios laborales: en este caso el trabajador o trabajadora no pierde ninguno de sus beneficios pero sigue siendo víctima de acoso sexual.

**B) Acoso sexual ambiental:** este tipo de acoso incluye un comportamiento o actitud sexual de cualquier naturaleza realizada por cualquier persona que no ostente una posición jerárquica superior pero que implique actos, gestos o palabras indeseadas por la persona acosada. Este tipo de acciones propician un entorno de trabajo negativo para el trabajador o trabajadora y termina interfiriendo con su rendimiento habitual.

El acoso sexual también puede manifestarse en formas no expresamente agresivas; como ejemplo: mediante ofrecimientos de ciertas ventajas o beneficios laborales a la persona acosada, por parte del acosador o la acosadora, con el propósito de convencerla de que acceda a las conductas constitutivas de acoso sexual.



 <p>MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA GOBIERNO DE <b>EL SALVADOR</b> UNÁMONOS PARA CRECER</p>	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	<b>Código:</b>
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION</b>	<b>Página No:</b>
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>22 de 23</b>

## VI. DESCRIPCION DEL PROGRAMA

El programa que a continuación se describe tiene como propósito abordar la prevención de los riesgos psicosociales, especialmente los destacados en el art. 8 numeral 10 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 55 del Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. A continuación se describe el programa a desarrollar, el cual contempla medidas y acciones por cada tipo de dichos riesgos.

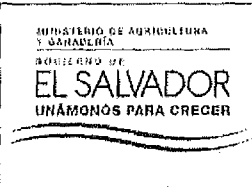
### 6.1 RIESGOS PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON EL TRABAJO

- 1) Identificación de peligros y evaluación de riesgos psicosociales en los puestos de trabajo (utilizando el instructivo y matriz referida en el elemento 2)
- 2) Análisis de la información reportada por las dependencias para identificar los riesgos psicosociales por puestos de trabajo.
- 3) Establecimiento de mecanismos de investigación y detección temprana de riesgos psicosociales como: encuestas o estudios de clima organizacional.
- 4) Establecimiento de un mecanismo para facilitar las aportaciones y sugerencias del personal con especial énfasis atención para el control de los psicosociales.
- 5) Elaboración y ejecución de un plan específico de prevención de riesgos psicosociales de acuerdo a los riesgos psicosociales identificados.
- 6) Diseño y establecimiento de políticas de personal para evitar el trabajo monótono y repetitivo, como rotación de personal en los puestos que resulte factible.
- 7) Desarrollo de jornada de información y sensibilización sobre los riesgos psicosociales.

### 6.2 ACOSO LABORAL

- 1) Información y sensibilización sobre el tema de acoso laboral, a través de jornadas de capacitación (charlas, talleres, conferencias),
- 2) Socialización del marco legal y las políticas nacionales que regulan la equidad, no discriminación y prevención del acoso laboral,
- 3) Elaboración y distribución de material informativo y educativos sobre violencia laboral,
- 4) Diseño y establecimiento de una política institucional de cero tolerancia al acoso laboral, en el marco de la ley y políticas nacionales,



	<b>SECRETARIA DE ESTADO</b>	<b>Código:</b>
	<b>OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION</b>	<b>Página No:</b>
	<b>PROGRAMA PREVENTIVO Y DE SENSIBILIZACION SOBRE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES, ACOSO SEXUAL Y DEMAS RIESGOS PSICOSOCIALES</b>	<b>23 de 23</b>

### 6.3 VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

- 1) Información y sensibilización sobre el tema de violencia hacia las mujeres, a través de jornadas de capacitación (charlas, talleres, conferencias),
- 2) Socialización del marco legal y las políticas nacionales que regulan la equidad de género y la prevención de la violencia hacia las mujeres,
- 3) Elaboración y distribución de material informativo y educativos sobre la equidad de género y la prevención de la violencia hacia las mujeres,

### 6.4 ACOSO SEXUAL

- 1) Sensibilización e información sobre Acoso Sexual, sobre el tema de violencia hacia las mujeres, a través de jornadas de capacitación (charlas, talleres, conferencias),
- 2) Difusión del marco legal y las políticas nacionales relativas a la prevención, tratamiento y penalización del acoso sexual.
- 3) Revisión y actualización de normativa institucional que prohíbe el acoso sexual dentro de las instalaciones del Ministerio (Reglamento de Normas Disciplinarias).

Los contenidos del presente programa deberán verse reflejados en el Plan de Trabajo de la División de Recursos Humanos y de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional correspondientes.

## VI. ACTUALIZACION DEL PROGRAMA

Este programa deberá revisarse y actualizarse periódicamente por lo menos cada año; o cuando se identifiquen nuevas acciones para la prevención de riesgos psicosociales a propuesta del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional respectivo.

