



NORMATIVO

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

CÓDIGO : NUG00-01
PÁG.: 1 de 23
FECHA: 13/03/2023
REVISIÓN: 0

1. TITULO: NORMATIVO

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

2. CONTROL DE CAMBIOS:

Revisión:	1	2	3	4	5	6
Fecha:						

3. CONTROL DE DOCUMENTOS:



MINISTERIO DE GOBERNACIÓN Y DESARROLLO TERRITORIAL

DOCUMENTO CONTROLADO

DOCUMENTO ORIGINAL

4. AUTORIZACIÓN

Elaboró:	Revisó	Autorizó:
 Julia Maritza Villalobos de López 08/03/2023 	 Verónica Encarnación Sosa Ena Granados Pino René Andrés Sáenz Avilés 10/03/2023 	 Juan Carlos Bidegain Hananía 13/03/2023
Técnica de Atención, Formación y Sensibilización Unidad de Género	Jefa de la Unidad de Género Directora de Planificación Institucional y Proyectos Estratégicos Director Ejecutivo	Ministro de Gobernación y Desarrollo Territorial

Julia



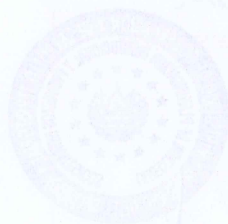
NORMATIVO

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

CÓDIGO : NUG00-01
PÁG.: 2 de 23
FECHA: 13/03/2023
REVISIÓN: 0

5. ÍNDICE

6.	OBJETIVOS.....	3
6.1.	Objetivo General.....	3
6.2.	Objetivos Específicos.....	3
7.	ALCANCE Y CAMPO DE APLICACIÓN.....	3
7.1.	Alcance.....	3
7.2.	Campo de Aplicación.....	3
8.	BASE LEGAL Y DEFINICIONES.....	3
8.1.	Base Legal.....	3
8.2.	Definiciones.....	4
8.3.	Principios Rectores.....	8
8.4.	Marco jurídico.....	9
9.	DESARROLLO.....	10
9.1.	Políticas.....	10
10.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	17
11.	CONTROL DE REGISTROS.....	18
12.	ANEXOS.....	18



Handwritten signature



NORMATIVO

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

CÓDIGO : NUG00-01

PÁG.: 3 de 23

FECHA: 13/03/2023

REVISIÓN: 0

6. OBJETIVOS

6.1. Objetivo General

Contar con un procedimiento administrativo de intervención efectivo y eficaz para la prevención, la protección y aplicación de medidas disciplinarias, ante conductas de violencia y discriminación contra la mujer, que permita brindar una respuesta pronta y oportuna a las personas víctimas de dichas conductas en un ambiente de dignidad y respeto.

6.2. Objetivos Específicos

- 6.2.1. Mejorar las relaciones de Igualdad y respeto a los derechos humanos de las mujeres que laboran dentro del MIGOBDT y hacia las usuarias de los servicios.
- 6.2.2. Contar con una herramienta administrativa para el abordaje de hechos que constituyen violencia y discriminación contra la mujer.
- 6.2.3. Contar con una ruta metodológica especial en el procedimiento administrativo que garantice la protección efectiva de las mujeres que enfrentan violencia y discriminación.
- 6.2.4. Establecer mecanismos de prevención sobre casos de violencia y discriminación contra las mujeres empleadas, y población usuaria del servicio que ofrece el MIGOBDT.

7. ALCANCE Y CAMPO DE APLICACIÓN

7.1. Alcance

El presente documento contiene políticas, estrategias y establecimiento del proceso y fases de intervención de denuncias sobre casos de Violencia y Discriminación contra la Mujer.

7.2. Campo de Aplicación

El presente protocolo se aplicará en beneficio de las empleadas que enfrentan violencia y discriminación, dentro de las Instalaciones del MIGOBDT y de mujeres usuarias o beneficiarias de los servicios de este Ministerio.

La aplicación de este protocolo como procedimiento administrativo sancionador no inhibe a la persona víctima de violencia y discriminación, de proceder por otra vía legal que considere pertinente para defender o restituir sus derechos.

8. BASE LEGAL Y DEFINICIONES

Se incluyen en este apartado los principios rectores y el marco jurídico con los que se desarrolla y fundamenta el Protocolo.

8.1. Base Legal

- 8.1.1. Normas Técnicas de Control Interno Específicas del MIGOBDT-NTCIE, vigentes a partir del 15 de marzo 2013.
 - Art. 45.- La máxima autoridad, emitirá por escrito y autorizará las políticas y procedimientos de control que garanticen razonablemente el cumplimiento del sistema de control interno; asimismo, las modificaciones y/o actualizaciones que sean necesarias.



NORMATIVO

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

CÓDIGO : NUG00-01

PÁG.: 4 de 23

FECHA: 13/03/2023

REVISIÓN: 0

- Art. 46: Todos los procesos institucionales, deberán integrar sus propias actividades de control interno que mejor se adapten a su Área Organizativa e institucionalmente, que permitan una administración eficaz y eficiente de los riesgos y gestión, que coadyuven al logro de los objetivos y metas.

El Sistema de Control Interno deberá ser actualizado constantemente como consecuencia de las evaluaciones efectuadas por el Área de Auditoría Interna Institucional, por decisión de los Titulares de la entidad o como producto de cambios organizacionales.

- 8.1.2. De conformidad con la modificatoria a la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra Las Mujeres, según Decreto 553 publicado en el Diario Oficial 33, Tomo 246 de fecha 18 de febrero 2020, agregando el art. 10-A, el cual regula que deben ser creadas las Unidades Institucionales de Género, por lo que en el texto de esta Política la Unidad de Género será reconocida como Unidad Institucional de Género.

8.2. Definiciones

- **ACOSO LABORAL:** Es la acción de hostilidad física o psicológica, que, de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.
- **ACOSO SEXUAL:** Es el que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por la persona que los recibe y que amenaza o perjudica su situación laboral, académica o en su vida diaria.
- **ATENCIÓN INTEGRAL:** Son todas las acciones para detectar, atender, proteger y restablecer los derechos de las mujeres que enfrentan cualquier tipo de violencia; para lo cual, el Estado deberá destinar los recursos humanos, logísticos y financieros necesarios y apropiados para instaurar los servicios especializados, que garanticen la restitución de derechos y la anulación de riesgos o daños ulteriores.
- **COMITÉ:** Comité de Intervención y Seguimiento a Casos de Violencia y Discriminación.
- **DGP:** Dirección de Compras Públicas.
- **DESAPRENDIZAJE:** Es el proceso mediante el cual una persona o grupo de personas, desestructura o invalida lo aprendido por considerarlo susceptible de cuestionamiento o inapropiado para su propio desarrollo y el de la comunidad a la que pertenece.
- **GÉNERO:** El género hace referencia a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que se construyen cultural e históricamente y que se traducen en distintas formas de socialización para ambos sexos. El género determina nuestra identidad y con ella las funciones que debemos cumplir en relación del sexo al que pertenecemos (roles de género), modela nuestros sentimientos, las expectativas vitales, la organización de nuestra vida privada y laboral o cómo debemos actuar en el mundo de los afectos y el cuidado. La definición de género como un constructo cultural supuso un cambio en el paradigma de lucha por la igualdad porque mujeres y hombres eran seres culturales, la biología ya no determinaba nuestro comportamiento y, por lo tanto, se trasladaba el problema de la dominación de las mujeres al territorio de la voluntad y la responsabilidad humana. Todas las discriminaciones contra las mujeres

**NORMATIVO****PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

CÓDIGO : NUG00-01

PÁG.: 5 de 23

FECHA: 13/03/2023

REVISIÓN: 0

que tradicionalmente se aceptaron como naturales pasaron a ser campo político de reivindicación.

- **IGUALDAD DE GÉNERO:** Se considera que existe igualdad de género cuando se produce la misma estimación de la experiencia, conocimientos y valores de mujeres y hombres, y cuando ambos disfrutan por igual de las oportunidades para participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, o se benefician de los resultados en igualdad de condiciones. La igualdad abre tanto a mujeres como a hombres un mundo de oportunidades y vivencias que tradicionalmente pertenecían sólo a uno u otro sexo, construyendo relaciones equitativas entre los dos sexos, con el mismo valor, y apreciando por igual las distintas experiencias y miradas.
La Constitución de la República de El Salvador establece como uno de los pilares fundamentales del Estado el Principio de Igualdad, pero además de este reconocimiento formal de la igualdad se requiere que se produzcan cambios sociales y estructurales que hagan de ese principio constitucional, una igualdad real y efectiva.
- **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:** 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 presente el problema y su reincidencia.
- **REAPRENDIZAJE:** Es el proceso a través del cual las personas, asimilan un conocimiento o conducta luego de su deconstrucción androcéntrica, a partir de una visión crítica y no tradicional como producto de las nuevas relaciones establecidas con su entorno social natural.
- **RELACIONES DE CONFIANZA:** Son las que se basan en supuestos de lealtad, credibilidad, honestidad y seguridad que se establecen entre dos o más personas.
- **RELACIONES DE PODER:** Son las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras.
- **REVICTIMIZAR:** Son acciones que tienen como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas, de los hechos de violencia. Mediante acciones u omisiones tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilizar, 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.
- **SOCIALIZACIÓN DE GÉNERO:** Es el proceso por el cual niñas, niños y adolescentes, adquieren pautas de comportamientos, creencias y valores que se consideran específicas de mujeres y hombres según el entorno sociocultural que les rodea. Estas pautas se adquieren a través de los principales agentes de socialización - familia, escuela, Iglesia, medios de comunicación, grupo de pares, etc.- que va a asignar diferentes roles, valores o actitudes según el sexo. El resultado de este proceso lleva a la



NORMATIVO

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

CÓDIGO : NUG00-01

PÁG.: 6 de 23

FECHA: 13/03/2023

REVISIÓN: 0

jerarquización en la organización social que deriva del aprendizaje de estas pautas y no de la biología.

- **TRANSVERSALIDAD DEL ENFOQUE DE GÉNERO:** La transversalidad alude a la necesidad de que los poderes públicos incorporen de forma integral la dimensión de género en todas sus actuaciones. Su objetivo es lograr la igualdad y para ello debe incorporarse en todas las actividades de formulación de políticas, presupuesto, investigación, promoción, diálogo, asignación de recursos. Así como en procesos de cambio institucional, elaboración de presupuestos, auditorías. Es una estrategia para convertir las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas, y sociales para que las mujeres y los hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe.
- **VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:** Es cualquier acción basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado.
- **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 FEMINICIDA:** 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 las mujeres, 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 daños emocionales y disminuya la auto estima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer, ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal y que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento mediante amenazas exigencias de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas ejercidas en cualquier tipo de relación.
- **VIOLENCIA 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.
- **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.



NORMATIVO

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

CÓDIGO : NUG00-01

PÁG.: 7 de 23

FECHA: 13/03/2023

REVISIÓN: 0

- **VIOLENCIA POLÍTICA:** Todas las acciones u omisiones contra las mujeres, realizadas de forma directa o indirecta por razón de género, que causen daño individual o colectivo y que tienen por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos y civiles, en cualquier ámbito de la vida política.
- **VÍCTIMA DIRECTA:** Se refiere a toda mujer a quien se le vulnere el derecho a vivir libre de violencia, independientemente de que se denuncie, individualice, aprehenda, enjuicie o condene a la persona agresora.
- **VÍCTIMA 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.

Modalidades de la violencia

- **VIOLENCIA COMUNITARIA:** Toda acción u omisión abusiva que a partir de actos individuales y colectivos transgreden los derechos fundamentales de la mujer y propician su denigración, discriminación marginación o exclusión.
- **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 de esta ley.
- **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 obstaculice su acceso al empleo, ascenso, o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.

Jara



NORMATIVO

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

CÓDIGO : NUG00-01

PÁG.: 8 de 23

FECHA: 13/03/2023

REVISIÓN: 0

8.3. Principios Rectores

El Protocolo estará basado en los siguientes principios rectores:

8.3.1. La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, en su artículo 4 establece los principios rectores que orientan el que hacer de este protocolo y son los siguientes:

8.3.1.1. **Especialización:** El derecho a una atención diferenciada y especializada, de acuerdo a las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres y de manera especial, de aquellas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad o de riesgo.

8.3.1.2. **Favorabilidad:** En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la presente ley, prevalecerá la más favorable a las mujeres que enfrentan violencia.

8.3.1.3. **Integralidad:** Se refiere a la coordinación y articulación de las Instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra la mujer.

8.3.1.4. **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 a las víctimas.

8.3.1.5. **Laicidad:** Se refiere a que no puede invocarse ninguna costumbre, tradición ni consideración religiosa para justificar la violencia contra las mujeres.

8.3.1.6. **Prioridad absoluta:** Se refiere al respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en cualquier ámbito.

8.3.2. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) en su artículo 6 establece los Principios Rectores y sus definiciones, los cuales se detallan a continuación:

8.3.2.1. Igualdad

- a) Un derecho individual y colectivo; por tal razón, su protección deberá ser exigida cuando su incumplimiento o violación afecte significativa y negativamente el ejercicio de los derechos ciudadanos, en ambas circunstancias.
- b) El derecho de las y los ciudadanos a recibir, por parte de las instituciones del Estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución de la República de El Salvador y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador.
- c) La plena realización de la igualdad real a través de la protección, aplicación y cumplimiento de las obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, así como en las normas, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas de las instituciones públicas del Estado.
- d) Igualdad de Oportunidades: Se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para la exigencia de los recursos y los beneficios que permiten a cada persona acceder por sí misma, a la garantía de los derechos que establecen las leyes en todos los ámbitos.
- e) Igualdad de trato: Se refiere al establecimiento de beneficios justos y equivalentes, en los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de alguna diferencia.
- f) Equidad: Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre



NORMATIVO

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

CÓDIGO : NUG00-01

PÁG.: 9 de 23

FECHA: 13/03/2023

REVISIÓN: 0

mujeres y hombres. Para el empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.

8.3.2.2. **No discriminación:**

Se refiere a la prohibición de la 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.

La discriminación será:

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

8.3.2.3. **Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres:**

Se entenderá como el derecho de las personas a vivir legítimamente y en igualdad de derechos ciudadanos, sin discriminaciones basadas en características biológicas, de género, preferencias ideológicas y culturales, así como las que se derivan de necesidades e intereses específicos de género de mujeres y hombres. En tal sentido, no son admisibles excepciones al principio de igualdad que den lugar a actos discriminatorios.

8.3.2.4. **Transversalidad:**

Se entenderá como el enfoque estratégico que tiene como finalidad la integración igualitaria de las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y hombres en las leyes, políticas y ejecutorias de las instituciones del Estado y en otras organizaciones mencionadas en esta ley.

8.4. Marco jurídico

8.4.1. Marco Jurídico Internacional.

- ✓ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. (BELEM DO PARA)
- ✓ Convenio relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación

8.4.2. Marco Jurídico Nacional.

- ✓ Constitución de la República de El Salvador
- ✓ Código de Trabajo
- ✓ Código Penal
- ✓ Código Procesal Penal
- ✓ Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo
- ✓ Ley Especial Integral para una vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)
- ✓ Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)
- ✓ Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia y su Plan Quinquenal
- ✓ Plan Nacional de Igualdad- PNI (2016-2020)



NORMATIVO

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

CÓDIGO : NUG00-01

PÁG.: 10 de 23

FECHA: 13/03/2023

REVISIÓN: 0

8.4.3. Marco Jurídico Institucional

- ✓ Ley de Servicio Civil
- ✓ Reglamento Interno de Trabajo
- ✓ Contrato Colectivo de Trabajo

9. DESARROLLO

9.1. Políticas

9.1.1. Políticas Relacionadas al Enfoque

El protocolo tendrá los siguientes enfoques:

9.1.1.1. Enfoque de derechos humanos.

- ✓ El enfoque de derechos es el marco conceptual y metodológico que supone el reconocimiento que todas las personas sin distinción de edad, sexo, condición, etnia, religión, entre otros, son titulares de toda la gama de derechos inherentes a los seres humanos, y que estos derechos son universales, intransferibles, imprescriptibles, irrenunciables, interdependientes e integrales. Parte de que todas las personas, incluidas las mujeres, son sujetas de derechos. Por otra parte, busca la potenciación de los grupos vulnerables para reclamar justicia como un derecho humano y no como obra de caridad (Fernández et al, 2008). En este sentido, se centra en estrategias de igualdad y equidad que disminuyan las brechas y diferencias por género, edad, origen, territorio, entre otras.

9.1.1.2. Enfoque de igualdad sustantiva o real.

- ✓ La Constitución de la República de El Salvador, regula en el Art. 3 los derechos y principios de igualdad y no discriminación; así también el principio de no discriminación ha sido desarrollado en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, cuyo primer artículo señala que la discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de la mujer y del hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
- ✓ El significado de la igualdad se ha complementado con la equivalencia humana de las personas, en donde, mujeres y hombres tienen igual valor humano, aun por encima de las diferencias y diversidad que puedan originarse en determinadas características.

9.1.1.3. Enfoque ciclo de vida.

- ✓ El ciclo de vida es denominado también como enfoque generacional y consiste en una herramienta para analizar y diseñar políticas públicas que reconoce el proceso evolutivo de las personas a lo largo de diferentes etapas de desarrollo físico, psicosocial, cognitivo, intelectual, y la toma de decisiones.
- ✓ Tiene como objetivo establecer la protección de los derechos de las personas. Esto implica que cualquier política, programa, estrategia o acción debe incorporar un enfoque particular para la protección integral de los derechos de los distintos grupos etarios, garantizando la universalización de los derechos, sin perder de vista la particularidad de cada grupo, analizando el impacto de las múltiples formas de violencia en las diferentes etapas de la vida de las mujeres y explorar las consecuencias de la misma, según su ciclo de vida.



NORMATIVO

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

CÓDIGO : NUG00-01
PÁG.: 11 de 23
FECHA: 13/03/2023
REVISIÓN: 0

- ✓ La importancia de este enfoque es la formulación de políticas, estrategias, planes y proyectos destacando el impacto diferencial que ocasiona la discriminación y violencia en las vidas de las mujeres, las cuales están expuestas a diferentes tipos de violencia en las diferentes etapas de su vida y, por lo tanto, se requiere respuestas integrales y especializadas para cada etapa de la vida de las mujeres.

9.1.1.4. Enfoque psicosocial.

- ✓ Permite diseñar acciones encaminadas a mitigar o desaparecer los riesgos sociales existentes para las personas, tomando en cuenta, la familia, la comunidad, o el grupo de trabajo; ofrece la oportunidad de diseñar actividades de carácter preventivo o terapéutico que buscan mejorar la calidad de vida y el bienestar integral.
- ✓ El análisis psicosocial, provee de mecanismos de intervención con individuos y grupos, herramientas para entender de forma racional las situaciones de las personas y su relación con el medio, técnicas de apoyo y orientación y finalmente, ofrece importantes pautas para la evaluación de los planes de cambio social y reestructuración de las relaciones.

9.1.1.5. Enfoque de inclusión.

- ✓ Es el proceso que asegura que todas las personas tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar adecuado para su desarrollo Integral, sin considerar distinciones de ninguna índole; especial énfasis en las condiciones de pobreza o exclusión social, violencia en el ámbito familiar, violencia sexual, de género, social o delincuencia. La inclusión social se constituye en el proceso mediante el cual se garantiza que quienes se encuentran discriminados, excluidos o en riesgo de estarlo, por diversas situaciones o condiciones, tengan las oportunidades para participar plenamente en la vida económica, política, social y cultural de la sociedad en la que viven; en ese sentido la inclusión social tiene que ver con el reconocimiento y respeto a la diferencia, y muy especialmente tiene que ver con la equidad y con la justicia social.

9.1.2. Políticas relativas a la intervención.

9.1.2.1. Instancia competente para realizar la intervención.

La intervención en los casos de violencia y discriminación estará a cargo del Comité de Intervención y Seguimiento a casos de Violencia y Discriminación del MIGOBDT, que es una instancia que será designada por el Titular del MIGOBDT y deberá conformarse con personal de las áreas siguientes:

- a) Unidad Institucional de Género.
- b) Dirección Jurídica, o a personal del área jurídica
- c) Dirección de Recursos Humanos y Bienestar Laboral.

9.1.2.2. El Comité, será la instancia administrativa que tendrá a su cargo la recepción de las denuncias de las trabajadoras y el seguimiento del proceso interno hasta la conclusión de éste.

9.1.2.3. Perfiles de las personas que integren el Comité.

- ✓ La composición del Comité deberá ser balanceada por género.
- ✓ Cada integrante deberá contar con una persona que lo sustituya.
- ✓ Sus integrantes deberán contar con competencias en situaciones de violencia y discriminación contra la mujer.
- ✓ La representante de la Unidad Institucional de Género será la responsable de presidir las

Handwritten signature



NORMATIVO

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

CÓDIGO : NUG00-01

PÁG.: 12 de 23

FECHA: 13/03/2023

REVISIÓN: 0

reuniones, convocarlas, efectuar citaciones, actas y custodiar los documentos de que conozcan.

- ✓ Deben ser personas con empatía, y experiencia en el tema de género, que le permitan acompañar a quien se encuentre en situación de violencia y discriminación y garantizar un trato respetuoso al resto de las personas involucradas; así como asistir a las jornadas de sensibilización y formación que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

9.1.3. Políticas de generales del procedimiento de denuncia.

- 9.1.3.1. Las denuncias podrán realizarse ante la jefatura inmediata, si la jefatura está involucrada, deberá buscar la instancia superior, ante la Unidad Institucional de Género, ante la persona enlace del área administrativa o en la Dirección de Recursos Humanos y Bienestar Laboral. Puede realizarse de forma verbal o escrita, en caso de ser verbal, se consignará por la persona que reciba la misma, todo lo manifestado, en un documento que será suscrito por la persona denunciante. (ANEXO 1)
- 9.1.3.2. Si la denuncia es ante la jefatura inmediata o superior, ésta se comunicará con la Unidad Institucional de Género, a quien remitirá lo manifestado por la persona denunciante. Con el propósito de no revictimizar a la persona, no se le interrogará sobre los aspectos denunciados, se limitará a escuchar y luego remitir lo expuesto.
- 9.1.3.3. El Comité tiene competencia para conocer de forma administrativa hasta que se resuelva la misma, de todas las denuncias que se reciban, independientemente del cargo del denunciado. Sin brindar detalles de la situación sufrida por la víctima
- 9.1.3.4. La entrevista inicial que realice la Unidad Institucional de Género o la persona enlace del área administrativa, deberá efectuarla en un espacio privado que garantice la confidencialidad y seguridad de la persona denunciante.
- 9.1.3.5. De la entrevista inicial se obtendrá la información necesaria y útil para el desarrollo de todo el procedimiento y la persona que recibe la denuncia deberá cumplir las condiciones siguientes:
 - a) Recibir a la denunciante con calidad y calidez, de una manera amable, que se sienta segura; explicarle que está en su derecho de denunciar esas conductas de violencia y discriminación por parte de un empleado sin importar su cargo.
 - b) Si en la entrevista la denunciante se encuentra en un estado de crisis emocional deberá procurarse atenderla con paciencia y se le informará que tendrá todo el apoyo que requiera, procurando proporcionarle la contención emocional que sea necesaria, a través de un profesional de psicología.
 - c) Mantener una actitud de escucha activa y dirigir únicamente las preguntas necesarias.
 - d) Ser empática con la denunciante.
 - e) La persona que realiza la entrevista debe procurar obtener la información clave para determinar la situación de violencia y discriminación que enfrenta la denunciante.
 - f) Al terminar el relato se lee la entrevista y si la denunciante considera que falta alguna información importante será agregada.
 - g) Al finalizar la entrevista se debe informar de la ruta que llevara el proceso administrativo.
 - h) Las entrevistas a la denunciante, denunciado y personas que puedan atestiguar se realizarán de manera separada.



NORMATIVO

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

CÓDIGO : NUG00-01
PÁG.: 13 de 23
FECHA: 13/03/2023
REVISIÓN: 0

9.1.3.6. La Unidad Institucional de Género conformará un expediente especial del caso de denuncia por violencia y discriminación, que formará parte complementaria del expediente laboral de la empleada o empleado y contendrá las características siguientes:

- a) Carátula, conteniendo un número correlativo ubicando el tipo de violencia y discriminación, seguido del año correspondiente, todo separado por guiones. (ANEXO 3).
- b) El expediente estará formado por la denuncia, la entrevista inicial, las otras entrevistas que se realicen en el transcurso del proceso y todo documento o prueba, como resultado de la investigación, la resolución final del Comité y el comprobante que se ha cumplido con la resolución.
- c) Los expedientes serán resguardados por la Unidad Institucional de Género. El documento original de la resolución final del Comité será agregado al expediente laboral del denunciado.
- d) En los casos de violencia y discriminación, si la denuncia es contra dos o más hombres, sus expedientes se conformarán por separado.
- e) La resolución final deberá llevar códigos que identifiquen la falta o la agresión realizada para agregarla al expediente del denunciado, así como que tipo de acción administrativa a tomar, con el fin de llevar los casos con la mayor confidencialidad.

9.1.3.7. El Comité tendrá competencia para conocer de forma administrativa, hasta la resolución del caso de todas las denuncias que reciban independientemente del cargo de la persona denunciada.

9.1.3.8. Si en un caso del cual conozcan, el denunciado es parte del Comité este será separado del mismo.

9.1.3.9. Si la denunciante solicita asesoría ante uno de los sindicatos del Ministerio, este se comunicará con la Unidad Institucional de Género para iniciar el procedimiento que dicta este protocolo.

9.1.3.10. Si la denuncia por violencia y discriminación es interpuesta por una usuaria de los servicios del MIGOBDT, se le hará saber al denunciado de forma escrita que no podrá tener ningún contacto con la denunciante por ninguna vía de comunicación y de ser necesario, podrá trasladarse a la persona cuestionada a otra área de trabajo, tomando en cuenta las reglas establecidas para su traslado de acuerdo con la Ley.

9.1.3.11. Cuando la denunciante sea una pasante o realiza servicio social en el Ministerio, podrá hacer la denuncia directamente ante la Unidad Institucional de Género o Dirección de Recursos Humanos y Bienestar Laboral.

9.1.3.12. La DCP, deberá incluir en las cláusulas contractuales con las empresas desde su contratación, las condiciones de intolerancia a la violencia y discriminación contra la mujer dentro del Ministerio.

9.1.3.13. Fases del procedimiento (ANEXO 5)

9.1.3.13.1. Fase 1: De la denuncia.

9.1.3.13.1.1. La denuncia se interpondrá de forma verbal o escrita ante la Unidad Institucional de Género y se deberá procurar que contenga: día, hora, lugar en que ocurrieron los hechos, generales de la persona denunciada y de la denunciante y cargo, narración de lo sucedido, frecuencia con la que han ocurrido las acciones, posibles testigos y

**NORMATIVO****PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

CÓDIGO : NUG00-01

PÁG.: 14 de 23

FECHA: 13/03/2023

REVISIÓN: 0

documentos con los que se cuente, que puedan fortalecer la investigación de los mismos. (ANEXO 1). La Unidad Institucional de Género, estará apoyada en la recepción de denuncias, por el personal nombrado como Enlace de las áreas administrativas que será ratificado o sustituido de forma anual y nombrada por la jefatura que le compete.

- 9.1.3.13.1.2. En la entrevista inicial que se realice se obtendrá la información necesaria y que sea útil para el desarrollo de todo el proceso. Así como, para determinar la valoración del riesgo (ANEXO 2) que corre la víctima denunciante ante el agresor, lo cual servirá de base para dictar medidas de protección. Con el objeto de que la denunciante no sea revictimizada, sólo de ser extremadamente necesario se volverá a consultar sobre los hechos.

En el caso que se determine que se requiere una intervención en crisis, al hacer el abordaje inicial, se auxiliará de personal de la Dirección de Recursos Humanos y Bienestar Laboral, Unidad Institucional de Género, o del personal que se encuentre capacitado en el tema, que pueda proporcionar dicho apoyo, guardando la debida confidencialidad del caso.

- 9.1.3.13.1.3. Cuando una denuncia por violencia y discriminación se realice contra empleado o empleados que prestan su servicio al Ministerio, perteneciendo a una empresa contratada (transporte, seguridad, limpieza, consultorías u otras), esta denuncia se realizará ante la Dirección de Recursos Humanos o ante la Unidad Institucional de Género y se iniciará el proceso con el traslado de ese empleado o empleados, como medida de protección, en caso que así se determine en la valoración del riesgo y se continuará con lo que mandata este protocolo.

- 9.1.3.13.1.4. Tomando como base la normativa de protección a las víctimas de violencia por razones de género, se deberán tomar en cuenta durante el desarrollo del proceso, los siguientes derechos para la persona denunciante:

- a) Que se preserve en todo momento su intimidad y privacidad.
- b) Que se le extienda copia de la denuncia formulada.
- c) Se aplique la reserva total del expediente.
- d) Ser informada y notificada en forma oportuna y veraz, de las actuaciones que se vayan realizando durante todo el procedimiento administrativo.
- e) No ser coaccionadas por las declaraciones vertidas durante el proceso.

- 9.1.3.13.1.5. Una vez recibida la denuncia, el Comité se reunirá en pleno en el término de tres días hábiles para resolver en los siguientes términos:

- a) Admitir la denuncia por considerar que los hechos constituyen violencia y discriminación y resolver de acuerdo con este protocolo.
- b) Rechazar la denuncia por considerarlo un conflicto laboral que no es parte del objeto o finalidad de este protocolo y remitirlo a la Dirección de Recursos Humanos y Bienestar Laboral para el procedimiento correspondiente.
- c) En caso de admitir la denuncia, y con la valoración del riesgo realizada, puede determinar y recomendar las medidas de protección necesaria y oportuna que

**NORMATIVO****PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

CÓDIGO : NUG00-01

PÁG.: 15 de 23

FECHA: 13/03/2023

REVISIÓN: 0

proceden para hacerlas del conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos y Bienestar laboral para que se ejecuten las acciones recomendadas.

- d) Recomendar las medidas de protección oportuna y adecuada que se consideren pertinentes tomando en cuenta la opinión de la denunciante, para garantizar su seguridad psicológica, emocional y física.

9.1.3.13.1.6. Garantías de protección: Se aplicarán las medidas pertinentes para la protección de la denunciante, estas se consultarán con ella, a fin de que se escuchen las alternativas que la denunciante proponga o que considere oportunas, para resguardar su seguridad física y psicológica.

Algunas medidas de protección a la víctima pueden ser:

- a) La persona denunciada no podrá hacer pública la denuncia.
- b) En ningún momento la persona denunciada tendrá alguna comunicación con la denunciante, hasta que se culmine con el procedimiento y se deduzca su responsabilidad.
- c) Advertir a la persona denunciada que no debe amenazar a la denunciante o a sus familiares.
- d) Cambiar de área, zona o espacio físico de trabajo a la denunciante, si ella misma lo propone.
- e) Cambiar de área, zona o espacio físico de trabajo al victimario hasta que se concluya el procedimiento y se determine su responsabilidad.
- f) La persona denunciada no podrá manipular, coaccionar, influenciar o amenazar a los testigos para desistir de participar en su calidad de testigos.
- g) Mientras dure el procedimiento, quedan prohibidas las remociones o traslados que desmejoren la situación laboral de la denunciante, comparada con la que tenía hasta el momento de interponer la denuncia.

9.1.3.13.2. Fase 2: De la investigación.

9.1.3.13.2.1. Una vez admitida la denuncia y contando ya, con la entrevista inicial, el Comité convocará al denunciado o denunciados de forma escrita en el término de tres días hábiles, para informarle de los hechos que se le atribuyen y además para que ejerzan su derecho de defensa y ofrezcan las pruebas pertinentes. Asimismo, señalará día y hora para entrevistar al demandado, lo cual se realizará dentro del plazo establecido en el siguiente numeral.

9.1.3.13.2.2. La asistencia del denunciado a la cita realizada por el Comité es obligatoria, so pena de la responsabilidad administrativa en la que pueda incurrir por no asistir.

9.1.3.13.2.3. Concluidos los tres días relacionados en el numeral anterior, el Comité tendrá ocho días hábiles como máximo, para realizar la investigación y recabar las pruebas pertinentes (Mensajes telefónicos, correos electrónicos, notas, entrevistas del denunciado, de testigos/as etc.)

9.1.3.13.3. Fase 3: De la resolución.

9.1.3.13.3.1. Transcurrido el término de prueba, el Comité tendrá tres días hábiles, para remitir el informe a la jefatura correspondiente con copia al Titular o a la Dirección de Recursos



NORMATIVO

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

CÓDIGO : NUG00-01

PÁG.: 16 de 23

FECHA: 13/03/2023

REVISIÓN: 0

Humanos y Bienestar Laboral dependiendo del caso, que contenga un análisis detallado de los elementos de hecho y de derecho, que permitan llegar a las conclusiones y recomendaciones que procedan, para que se determine la responsabilidad y la sanción disciplinaria que se le aplicará al denunciado, o en su defecto el establecimiento de la ausencia de responsabilidad.

9.1.3.13.3.2. La sanción disciplinaria será impuesta por la jefatura inmediata del denunciado, en caso de que se tratare de amonestación oral privada, amonestación escrita o suspensión sin goce de sueldo hasta por cinco días.

9.1.3.13.3.3. En los casos que se tratare de sanciones graves, la Dirección de Recursos Humanos y Bienestar Laboral, deberá remitirlo juntamente con una copia certificada del expediente y propuesta de acuerdo respectivo al Ministro de Gobernación y Desarrollo Territorial, donde se instruya a la Dirección Jurídica que de forma ágil y oportuna presente la denuncia correspondiente ante la Instancia que compete, antes de que venza el plazo respectivo.

9.1.3.13.3.4. La Dirección de Recursos Humanos y Bienestar Laboral agregará a cada expediente del o los empleados denunciados una copia certificada del expediente disciplinario, quedando pendiente la resolución final para incorporarla al mismo.

9.1.3.13.3.5. Se prohíbe la conciliación o mediación en estos casos de violencia contra las mujeres, de acuerdo con lo establecido en el Art. 58 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV). El procedimiento administrativo es para emitir un informe fundamentado que permita determinar responsabilidad, la imposición de la sanción o la exoneración de responsabilidad, según la procedencia.

9.1.3.13.4. Fase 4: Seguimiento de cumplimiento

9.1.3.13.4.1. El Comité será el encargado de dar seguimiento al cumplimiento de las medidas de protección de la denunciante, así como de la sanción disciplinaria impuesta al denunciado, a través de una bitácora que refleje las acciones realizadas. (ANEXO 4)

9.1.3.13.4.2. El Comité se auxiliará también del informe de las jefaturas involucradas en el cumplimiento de las medidas de protección y cumplimiento de las sanciones disciplinarias.

9.1.4. Políticas relativas a la prevención de la violencia contra las mujeres.

9.1.4.1. La estrategia a utilizar para la prevención de la violencia contra las mujeres estará inducida al:

- a) Desaprendizaje que es el proceso mediante el cual una persona o grupo de personas, desestructura o invalida lo aprendido por considerarlo susceptible de cuestionamiento o inapropiado para su propio desarrollo y el de la comunidad a la que pertenece. (Art.8 literal c, LEIV).
- b) Esto se puede lograr por medio de la prevención ya que el desaprendizaje es un factor importante para que no se repitan los hechos de violencia o discriminación contra las mujeres.



NORMATIVO

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

CÓDIGO : NUG00-01

PÁG.: 17 de 23

FECHA: 13/03/2023

REVISIÓN: 0

El objetivo de prevenir es lograr que un perjuicio eventual no se concrete.

9.1.4.2. La Política de Igualdad y no Discriminación por Razones de Género, plantea como resultados que el personal de la institución reconoce como formas de violencia el acoso sexual y acoso laboral, además que las mujeres que trabajan en la institución denuncian la violencia, acoso sexual y acoso laboral.

9.1.4.3. Con la implementación de la estrategia expresada se tendrá un grado de avance ya que contribuirá al cumplimiento de estos resultados y abonará a la prevención de casos de violencia y discriminación dentro del MIGOBDT. Las acciones a ejecutar son las siguientes:

a) La Dirección de Recursos Humanos y Bienestar Laboral, deberá coordinar una capacitación especializada al Comité sobre:

- ✓ La normativa legal que contempla la violencia y discriminación hacia las mujeres.
- ✓ La concienciación y sensibilización a través de los medios de comunicación internos, como un componente estratégico de prevención, promoviendo activamente un ambiente de trabajo libre de violencia y discriminación en el Ministerio.

b) La Unidad Institucional de Género deberá:

- ✓ Socializar el Protocolo de Prevención y Actuación Institucional en casos de Violencia y Discriminación contra la Mujer, a todo el personal como un mecanismo para la denuncia de casos de este tipo por razón de género en el Ministerio.
- ✓ Crear cursos o programas de formación o cualquier otro mecanismo para educar sobre la cero tolerancia a la violencia y discriminación contra las mujeres.
- ✓ Monitorear el ausentismo o abandono del trabajo debido a situaciones de violencia y discriminación en el lugar de trabajo a través de la Dirección de Recursos Humanos y Bienestar Laboral.
- ✓ Advertir sobre el uso de bromas, lenguaje inapropiado y ofensivo, verbal y no verbal, y/o los comentarios sexistas como formas de violencia contra las mujeres
- ✓ Realizar charlas informativas sobre las diferentes formas de violencia contra las mujeres.
- ✓ Circulares, boletines informativos contra la violencia y discriminación hacia las mujeres
- ✓ Contribuir en lo posible con las medidas de protección durante y después del procedimiento, que preserve a las víctimas por violencia y discriminación.

9.2. Divulgación del protocolo.

La divulgación del Protocolo a todo el personal, será responsabilidad de la Unidad Institucional de Género, podrá utilizar los diferentes medios de publicación tales, como: circulares, boletines informativos, afiches, trípticos, comunicación interna, jornadas divulgativas y otros que se consideren convenientes y se podrá apoyar en la Dirección de Comunicaciones Estratégicas y la Dirección de Desarrollo e Innovación Tecnológica de este ministerio.

10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Convenios Internacionales:
 - ✓ Convención Sobre la Eliminación de Todas Las Formas De Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW) Art. 3
 - ✓ Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (Belém Do Pará) Art. 1 y 7

**NORMATIVO****PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**CÓDIGO : NUG00-01
PÁG.: 18 de 23
FECHA: 13/03/2023
REVISIÓN: 0

- ✓ Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo Ocupación Art. 1
- Constitución de la República de El Salvador. Art. 3
- Código de Trabajo
- Código Penal Art 165 y 246.
- Ley general de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo Art. 7 y 8
- Política Nacional de la Mujer.
- Plan Nacional de Igualdad ISDEMU 2016- 2020
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres Art. 1,2,8 literal b) y f) art. 9, 10
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres Art. 1,6
- Política de Igualdad y no Discriminación por Razones de Género del MIGOBTD (2017)
- Normas Técnicas de Control Interno Especificas del Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial vigentes a partir del 15 marzo 2013. Art. 46
- Ley de Servicio Civil Art. 1
- Reglamento Interno de Trabajo Art. 1, 90 numeral 6,
- Contrato Colectivo de Trabajo cláusula 25 y 69

11. CONTROL DE REGISTROS

Nombre del Documento	Código de Formato	Tiempo de retención	Lugar de archivo	Disposición final	Responsable
Denuncia de Violencia y Discriminación contra las mujeres	FUG00-01	Indefinido	Expediente de Personal	Archivo físico	Responsable del archivo de expedientes de personal

12. ANEXOS

ANEXO N°	NOMBRE DEL ANEXO
1	Denuncia de Violencia y Discriminación contra las mujeres
2	Valoración del riesgo
3	Códigos para expedientes en casos de violencia y discriminación contra la mujer
4	Bitácora
5	Flujograma de las fases del procedimiento



NORMATIVO

PROTOKOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

CÓDIGO : NUG00-01
PÁG.: 19 de 23
FECHA: 13/03/2023
REVISIÓN: 0

Anexo 1



Ministerio de Gobernación y Desarrollo Territorial
Denuncia de Violencia y Discriminación contra las mujeres

Código FUG00-01

CASO No. _____

Denuncia de caso de violencia (radio button) Denuncia de caso de discriminación (radio button)

Nombre: _____ Edad: _____

Número de teléfono: _____ DUI: _____

Domicilio: _____

Área de trabajo de la denunciante: _____

Nº Teléfono del lugar de trabajo de la denunciante: _____

Nombre del denunciado: _____

Relación jerárquica de trabajo: _____

Área de trabajo del denunciado: _____

Situación de Violencia y Discriminación:

Four horizontal lines for describing the situation of violence and discrimination.

Observaciones: followed by four horizontal lines for notes.

DENUNCIANTE:
NOMBRE _____
FIRMA _____
FECHA DE PRESENTACIÓN _____

RECEPTOR DE DENUNCIA:
NOMBRE _____
FIRMA Y SELLO _____
FECHA DE RECEPCIÓN _____

Handwritten signature in blue ink.



NORMATIVO

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

CÓDIGO : NUG00-01

PÁG.: 20 de 23

FECHA: 13/03/2023

REVISIÓN: 0

Anexo 2

VALORACIÓN DEL RIESGO

OBJETIVO: Contar con una herramienta que permita identificar las situaciones que puedan generar riesgo o peligro en la persona denunciante, para tomar las medidas urgentes de protección que se requieran para detener la violencia y discriminación que enfrenta la víctima.

Esta herramienta no constituye una entrevista, es más bien una lista para conocer el riesgo.

Indicadores de riesgo	SI	NO	OTRO
Ha recibido algún tipo de amenaza, intimidación o coacción por parte del denunciado.			
Ha sido agredida físicamente por parte del denunciado.			
El denunciado la ha maltratado verbalmente, humillándola, denigrándola frente a sus compañeros de trabajo.			
El denunciado ha ejercido influencia para que sus compañeros de trabajo la maltraten.			
El denunciado intercepta en pasillos o lugares de tránsito de la denunciante.			
El denunciado la ha encerrado en oficinas, baños o cualquier lugar dentro del trabajo o fuera de él.			
El denunciado ha realizado tocamientos indebidos, abrazos o besos no deseados en contra de la denunciante.			
El denunciado le insiste en sostener relaciones sexuales.			
La denunciante ha sido perseguida o vigilada por el denunciado.			
El denunciado está en una posición de compañero de trabajo de la denunciante (a la par).			
El denunciado se encuentra en una posición de superioridad respecto de la denunciante.			
El denunciado es su jefe inmediato superior.			
La denunciante cuenta con una red de apoyo.			
La familia de la denunciante ha sido amenazada por el denunciado.			



NORMATIVO

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

CÓDIGO : NUG00-01
PÁG.: 21 de 23
FECHA: 13/03/2023
REVISIÓN: 0

Anexo 3

**CÓDIGOS PARA EXPEDIENTES EN CASOS DE VIOLENCIA
Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

TIPOS DE VIOLENCIA

- a) T-1VE VIOLENCIA ECONÓMICA
- b) T-2VF-. VIOLENCIA FEMINICIDA
- c) T-3VFI- VIOLENCIA FÍSICA
- d) T-4VPE VIOLENCIA PSICOLÓGICA Y EMOCIONAL
- e) T-5VPA VIOLENCIA PATRIMONIAL
- f) T-6VS VIOLENCIA SEXUAL
- g) T-7VS VIOLENCIA SIMBÓLICA
- h) T-8VP VIOLENCIA POLITICA

MODALIDADES DE LA VIOLENCIA

- a) M1-VC- VIOLENCIA COMUNITARIA
- b) M2-VI- VIOLENCIA INSTITUCIONAL
- c) M3-VL VIOLENCIA LABORAL



NORMATIVO

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER**

CÓDIGO : NUG00-01

PÁG.: 22 de 23

FECHA: 13/03/2023

REVISIÓN: 0

Anexo 4

Bitácora

CASOS DE VIOLENCIA 2022 MIGOB DT

DIRECCIÓN O DPTO	TIPO DE VIOLENCIA	NOMBRE DE VÍCTIMA	PERSONA AGRESORA	FECHA DE ATENCIÓN	ACCIONES REALIZADAS POR EL COMITÉ	ESTADO ACTUAL	JUDICIALIZADO	NUM. REF.



NORMATIVO

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
INSTITUCIONAL EN CASOS DE VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

CÓDIGO : NUG00-01

PÁG.: 23 de 23

FECHA: 13/03/2023

REVISIÓN: 0

Anexo 5

FLUJOGRAMA DE LAS FASES DEL PROCEDIMIENTO

