



Protocolo Institucional para la Prevención y Atención de Casos sobre Acoso Sexual y Laboral en el Ministerio de Economía



Tharsis Salomón López Guzmán
Ministro de Economía

Protocolo Institucional para la Prevención y
Atención de Casos sobre Acoso Sexual y Laboral
en el Ministerio de Economía



Créditos

Ministerio de Economía, MINEC

Tharsis Salomón López

Ministro de Economía

Luz Estrella Rodríguez

Viceministra de Economía

Merlin Alejandrina Barrera

Viceministra de Comercio e Industria

Elena Marisol Gómez Luna, Jefa de la Unidad de Género

Eric Alexander Alvayero, Director de Asuntos Jurídicos

Guadalupe Turcios de Salazar, Gerente de Recursos Humanos

Comité Técnico y de Seguimiento

Salvador Menéndez, Asesor Jurídico del Despacho Ministerial

Revisión Técnica

Francis Vaquero, Consultora

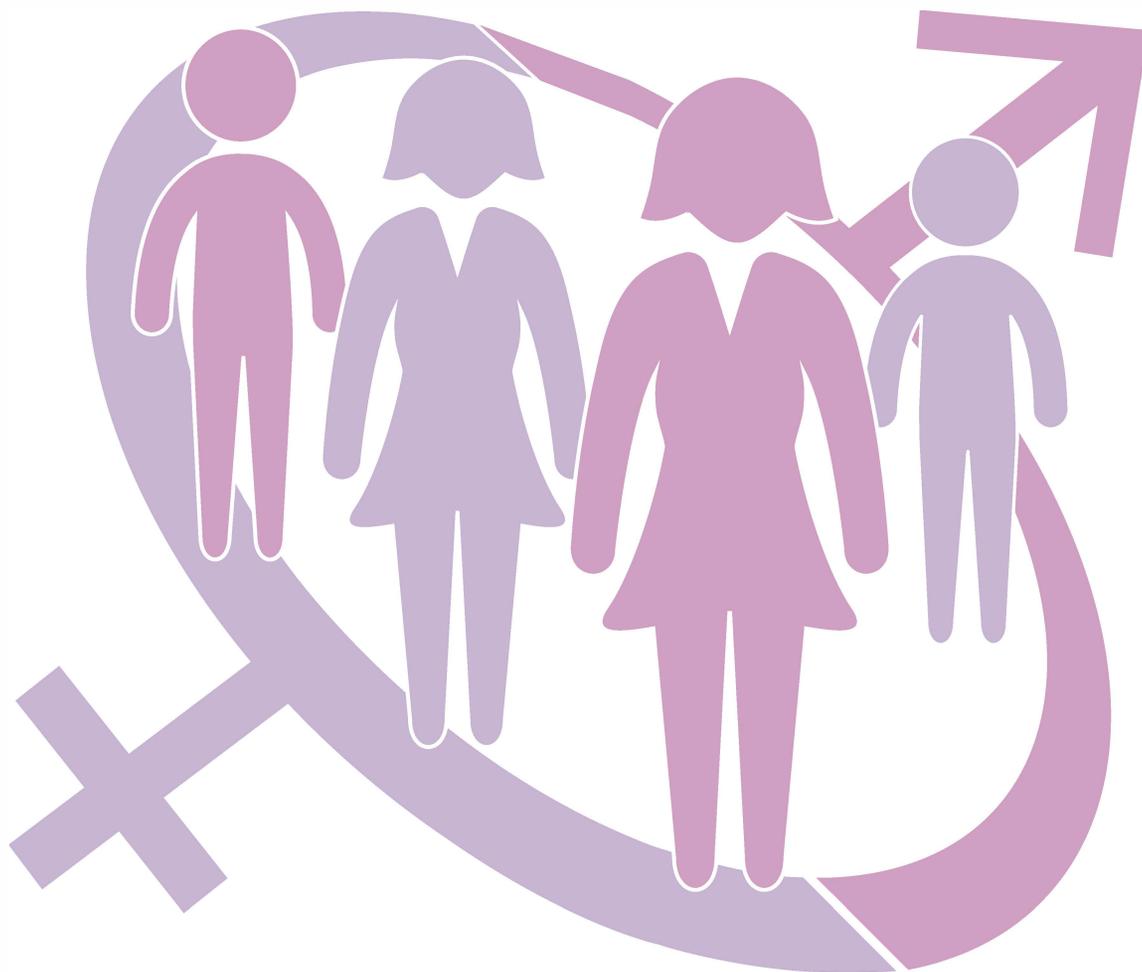
Agradecimientos especiales al

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer

Forma recomendada de citar

MINEC, Protocolo Institucional para la Prevención y Atención de casos sobre Acoso Sexual y laboral en el Ministerio de Economía.

Permitida su reproducción total o parcial, siempre que se indique su autoría y fuente.



Ministerio de Economía

sobre Acoso Sexual y Laboral en el Ministerio de Economía

San Salvador, El Salvador, MINEC 2016

Contenido

I.	Presentación.....	6
II.	Glosario.....	7
III.	Objetivos del Protocolo y Ámbito de Aplicación.....	8
	Objetivo General.....	8
	Objetivos Específicos.....	8
IV.	Garantías de Procedimiento.....	9
V.	Marco Conceptual.....	10
VI.	Definiciones.....	11
VII.	Marco Legal.....	12
	Internacional	12
	Nacional.....	14
	Institucional.....	15
VIII.	Consideraciones Especiales para una Efectiva Valoración del Riesgo en Casos de Acoso Laboral o Sexual.....	16
	Fases del Acoso Laboral.....	17
	Etapas del Acoso Sexual en el Trabajo.....	18
IX.	Comité de Seguimiento para Casos de Acoso Sexual o Laboral en el MINEC.....	20
	Personal que Conformaría el Comité.....	20
	Funciones del Comité.....	20
	Obligaciones del Personal que Conformaría el Comité.....	21
X.	La Entrevista Inicial como Punto de Partida del Procedimiento Administrativo.....	22

Fases de la Entrevista.....	23
XI. Fases del Procedimiento en la Atención y Protección en Casos de Acoso Sexual o Laboral en el MINEC.....	24
Primera Fase. Inicio del Procedimiento.....	24
Segunda Fase. Trámite de la Denuncia.....	26
Tercera Fase. Seguimiento y Control.....	27
XII. Flujograma.....	28
XIII. Estrategias de Prevención del Acoso Sexual y Laboral en el MINEC.....	30
Estrategias de prevención	31
XIV. Anexos.....	33
Marco legal internacional.....	34
Marco legal nacional.....	38
Criterios Técnicos para Identificar si el Hecho Denunciado Constituye o no Acoso laboral.....	52
Criterios Técnicos para Identificar si el Hecho Denunciado Constituye Acoso Sexual.....	54
Herramienta para Realizar la Valoración del Riesgo.....	55
Medidas Urgentes de Protección.....	56
Modelo de Entrevista Inicial.....	57
Herramienta para la Lectura y Comprensión del Flujograma.....	63

I. Presentación

El Ministerio de Economía a través de la Unidad de Género, en cumplimiento de los compromisos asumidos por la República de El Salvador de erradicar el Acoso Laboral y Sexual en las Instituciones Públicas, ofrece al personal del Ministerio de Economía el Protocolo para la Prevención y Atención de casos sobre Acoso Sexual y Acoso Laboral que se originen al interior de cualquier Unidad o Dependencia, y que fuere realizado por algún empleado o empleada de la Institución.

El Protocolo tiene por objeto constituirse en una herramienta que traza la hoja de ruta para el abordaje de los casos de acoso sexual o acoso laboral que fueren denunciados, así como perfilar una gestión en la cual prevalezca la política de "cero tolerancia" hacia cualquier tipo de acoso, y eliminar los espacios laborales hostiles que afecten la salud biopsicosocial del personal del Ministerio.

Además, uno de los propósitos fundamentales es promover gradualmente espacios laborales libres de violencia, razón por la cual el Protocolo contiene un modelo de procedimiento administrativo que pretende brindar la atención y protección a la persona desde el momento de interponer la denuncia, bajo un enfoque de género, reconociendo que si bien es cierto los hombres son víctimas potenciales de conductas abusivas, las mujeres constituyen una población altamente vulnerable, producto de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, por tal razón la normativa internacional y nacional referida a los derechos de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y discriminación, constituyen los pilares fundamentales en el marco legal que sustenta jurídicamente el Protocolo.

El Ministerio de Economía da un paso más en el esfuerzo sostenido por procurar que las relaciones laborales se desarrollen en ambientes de respeto de los derechos humanos, que favorezcan la salud ocupacional de las personas y que construyan condiciones dignas para el trabajo.

Tharsis Salomón López Guzmán
Ministro de Economía

II. Glosario

CEDAW

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

CIT

Conferencia Internacional del Trabajo

COMITÉ

Comité de seguimiento para casos de Acoso Sexual o Laboral

CSC

Comisión del Servicio Civil

CSSO

Comité de Seguridad y Salud Ocupacional

DAF

Dirección de Administración y Finanzas

ENI

Entrevista inicial

FGR

Fiscalía General de la República

ISDEMU

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer

MINEC

Ministerio de Economía

MUP

Medidas Urgentes de Protección

OIT

Organización Internacional del Trabajo

OMS

Organización Mundial de la Salud

PGR

Procuraduría General de la República

RR.HH

Gerencia de Recursos Humanos

UGI

Unidad de Género Institucional

III. Objetivos del Protocolo y Ámbito de Aplicación

OBJETIVO GENERAL

Tener un procedimiento de actuación efectivo y eficaz para la prevención, atención, protección y aplicación de medidas disciplinarias, ante conductas que constituyan acoso sexual o laboral en el Ministerio de Economía.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Brindar al personal que labora en el Ministerio de Economía, una herramienta metodológica para el abordaje de hechos que constituyen acoso sexual o laboral en el centro de trabajo.

Ofrecer al personal que labora en el Ministerio de Economía una ruta especial en el procedimiento administrativo que garantice la atención y protección de la persona denunciante

Dotar de los instrumentos y formatos indispensables para cumplir con el procedimiento administrativo de atención y protección a la persona denunciante de acoso sexual o laboral, en el ámbito de trabajo del Ministerio de Economía.

El presente Protocolo será de aplicación a la totalidad del personal que trabaja en el Ministerio de Economía, en sus diversas unidades organizativas dentro del territorio nacional, en aplicación de las obligaciones establecidas en el marco normativo internacional, nacional e institucional pertinente.

IV. Garantías del Procedimiento

Toda persona que intervenga en la atención y protección de las víctimas de acoso sexual o laboral suscitado en el ámbito de trabajo del Ministerio de Economía, en adelante denominado MINEC, deberá respetar las garantías siguientes:

NO REVICTIMIZACIÓN

Durante la ruta crítica de atención, el personal tiene la obligación de evitar prácticas o procedimientos que conduzcan a la revictimización, todo contacto con la persona denunciante debe ocurrir en un espacio adecuado, que genere paz, tranquilidad y confianza en su estado emocional.

CONFIDENCIALIDAD

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva de la información obtenida, con la única excepción de ser requerida por la autoridad competente para los fines de una eventual investigación penal o judicial.

NO DISCRIMINACIÓN

Se debe atender a las víctimas por igual, sin distinción alguna por nivel jerárquico en el MINEC, por su condición de origen étnico o racial, edad, credo, nivel económico, nivel social, escolaridad, discapacidad, nacionalidad, actividad profesional, orientación o preferencia sexual, apariencia o de cualquier otra característica personal.

BIOSICOSOCIAL

Considera los aspectos biológicos, psicológicos y sociales de la persona como determinantes, elementos que son indivisibles en el ser humano y tratar de separarlos impide reparar las condiciones dañadas.

DILIGENCIA

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demora alguna, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS VÍCTIMAS

El MINEC, deberá adoptar las medidas que estime pertinentes, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras afectadas por las conductas de acoso sexual o laboral en los centros de trabajo.

V. Marco Conceptual

La promoción y protección de la salud de los y las trabajadores/as de cualquier centro de trabajo son altamente necesarios para generar espacios laborales seguros, sanos, en los que prevalezcan ambientes idóneos que favorezcan al bienestar biopsicosocial de las personas. La Organización Mundial de la Salud, en lo sucesivo OMS, le denomina Salud Ocupacional, en la que se incluye –además– la prevención como línea estratégica para el abordaje efectivo de cualquier modalidad de violencia que se presente.

El acoso sexual y laboral en el ámbito de los centros de trabajo, constituyen modalidades de violencia que afectan drásticamente los derechos humanos de quien la enfrenta. La OMS lo detalla como “mobbing” definiéndolo como “el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, hacia un individuo en el ambiente de trabajo. Este acoso tiene como objetivo producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador hasta que éste renuncie o sea despedido”.

Según la OMS, el mobbing se caracteriza por los cinco factores siguientes:

1. Que no sea un suceso puntual y que al menos se prolongue seis meses.
2. Que sea frecuente y suceda como mínimo, una vez a la semana.
3. Que exista una víctima concreta, es decir, que no sea simplemente una situación de mal ambiente laboral generalizado.
4. Que el acoso perpetrado no sea consecuencia de la conducta de la víctima.
5. Que el acosado no muestre un trastorno de personalidad previo con historial de conflictividad.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo, en adelante, OIT, define el acoso sexual en el ámbito laboral como “insistentes proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior/a o de un compañero/a de trabajo, que influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o el ambiente laboral y que producen también efectos en las víctimas, tanto de orden psicológico como emocional. Es la forma más común de discriminación por género en el trabajo”¹.

VI. Definiciones

Para efectos de la prevención y atención del acoso laboral y sexual en el MINEC, serán retomadas las definiciones del Código Penal, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y de la OIT.

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.

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

Es toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante la cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. Se entiende por consecuencia directa un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y se supone que dicha acción, incidente o comportamiento ocurre posteriormente dentro de un plazo de tiempo razonable".²

2. OIT. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas. Reunión de expertos. Ginebra, octubre 2003

VII. Marco Legal

El marco legal que vinculado al presente Protocolo, se divide en instrumentos internacionales que han sido ratificados por El Salvador y en consecuencia de obligatorio cumplimiento; instrumentos normativos nacionales y normativa interna de aplicación en los procedimientos administrativos en el MINEC, (ver anexos 1 y 2).

INTERNACIONAL

CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Adoptada en la 67° 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 42° reunión de la CIT en Ginebra el 25 de junio de 1958, ratificada por El Salvador el 15 de junio de 1995. El artículo primero hace referencia a la definición de discriminación en dos vertientes:

(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.

DECLARACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 2263 (XXII) de 7 de noviembre de 1967. En su primer artículo establece que "La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana."

**CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN
DE TODAS LAS FORMAS DE
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.
CEDAW**

El Salvador ratificó dicha Convención el 2 de junio de 1981. La CEDAW, en su primer artículo, define la discriminación contra la mujer como “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 igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”, por tanto, exige a los Estados Partes a tomar las medidas legislativas necesarias para establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los de los hombres.

**CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA
PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA
VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.
BELEM DO PARÁ.**

Ratificada por El Salvador el día 23 de agosto de 1995. Esta Convención define la violencia contra las mujeres como las conductas que causen daño o sufrimiento físico, psicológico y sexual basadas en su género. De igual forma, reconoce que la violencia puede ser ejercida en el ámbito privado o en el público. Finalmente, se pronuncia por el derecho de las mujeres a

una vida libre de violencia en los entornos familiar, social y laboral.

Los postulados de la Convención Belem do Pará, han sido retomados en la Ley Contra la Violencia Intrafamiliar y en la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres.

Adicionalmente, para la aplicación del presente Protocolo, deberá tenerse en consideración los instrumentos internacionales y regionales siguientes:

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José.

Declaración sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género.

Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”

Declaración de Panamá sobre Género, Integración y Desarrollo.

Declaración de San Salvador sobre Acceso a Salud y Justicia ante la Violencia Sexual.

NACIONAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR

Reconoce el Principio de Igualdad en su Art. 3. "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 DE TRABAJO

Su objetivo principales armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

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.

LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo define en su artículo 7 los riesgos psicosociales como "aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero-patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo.

LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES

Su objetivo radica en garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, determinando las responsabilidades Institucionales para el cumplimiento de las obligaciones que de ella emanan.

LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES

Su objeto es crear las bases jurídicas 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.

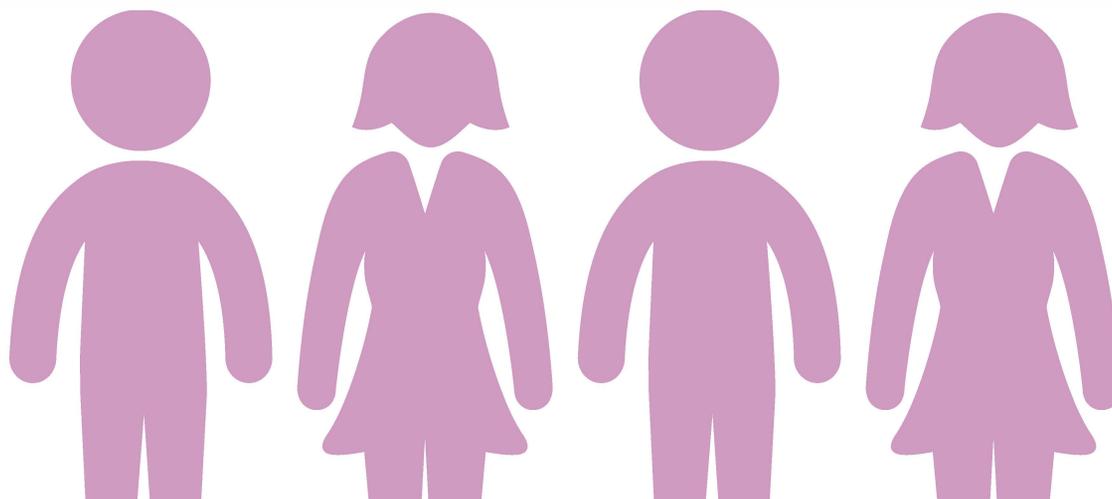
INSTITUCIONAL

LEY DE SERVICIO CIVIL

Tiene por finalidad especial regular las relaciones del estado y el municipio con sus servidores públicos; garantizar la protección y estabilidad de éstos y la eficiencia de las instituciones públicas y organizar la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal sobre la base del mérito y la aptitud contemplada dentro del régimen disciplinario, las sanciones que pueden imponerse a un empleado o empleada pública que no cumpla debidamente con las obligaciones laborales.

REGLAMENTO INTERNO DEL MINISTERIO DE ECONOMIA

Su objetivo contemplado en el Art.1 establece la estructura orgánica, atribuciones y mecanismos de coordinación del Ministerio de Economía, emitiendo al mismo tiempo las disposiciones necesarias para lograr el eficiente y eficaz cumplimiento de las acciones que legalmente le corresponde desarrollar, en aplicación de los marcos legales respectivos en la tramitación de sus procesos técnico operativo y administrativo.



VIII. Consideraciones Especiales para una Efectiva Valoración del Riesgo en Casos de Acoso Laboral o Sexual

Los niveles de acoso laboral o sexual pueden ser leves, graves o muy graves, en los casos que no se tomen medidas de prevención, atención y erradicación de este tipo de violencia, fácilmente un acoso considerado leve puede convertirse en muy grave, hasta llegar a poner en peligro la vida e integridad de la persona que la enfrenta. En los casos que la relación laboral sea de subordinación, de jefatura a personal a su cargo, el acoso puede traducirse en traslados injustificados que implique desmejora en las funciones asignadas, hasta acciones tendientes a promover la destitución.

En ese orden, la finalidad de la valoración del riesgo, consiste en prevenir que se concreten las amenazas o venganzas que los agresores realizan, por tanto, debe caracterizarse por ser una actividad sostenida durante el proceso administrativo.

Es importante que el personal a cargo de dirimir la denuncia interpuesta por la trabajadora o trabajador conozca y tenga el manejo adecuado de las diferentes fases del acoso laboral, de las etapas del acoso sexual en el trabajo, así como también de los niveles de acoso.

**FASES
DEL
ACOSO
LABORAL**



Fase de Conflicto

Consiste en pequeñas diferencias que pueden surgir entre las personas que trabajan en el MINEC, independientemente del tipo de relación horizontal o vertical que exista entre ellas. El punto neurálgico de esta fase, radica en el hecho de no buscar una solución amigable al incidente que ocasionó la diferencia, por lo que el problema va aumentando hasta llegar a una enemistad que se va fortaleciendo con el paso del tiempo.

Fase de Estigmatización

En esta fase las conductas de hostigamiento hacia la trabajadora o trabajador del MINEC se realizan de forma permanente. El conflicto inicial se convierte en un proceso de estigmatización, se pierde el punto que dio origen al conflicto, de tal manera que la víctima no comprende lo que está ocurriendo y como respuesta a sí misma, en unos casos niega la realidad, en otros se culpa del conflicto y en otros, intenta revelarse contra su situación. De cualquier modo la indefensión frente al acoso permite la prolongación de esta fase provocando afectación en la salud psicológica, emocional y física, en muchos casos la trabajadora o trabajador que enfrenta el acoso prefiere aislarse del resto de compañeros de trabajo, evidenciando una grave disminución de su autoestima y la aparición de síntomas de ansiedad o depresivos.

Fase de Intervención desde la Institución

La evolución del acoso alcanza tales niveles que afecta el normal desarrollo de la Unidad o Dependencia a la que pertenece la trabajadora o trabajador que enfrenta el acoso, ya que, pasa a ser del conocimiento de las y los compañeros de trabajo, y en la mayoría de los casos, la víctima del acoso laboral ha sido gravemente afectada en su salud física y psicológica, por lo que su rendimiento en el trabajo no es el mismo, se ausenta sin motivo aparente, las y los compañeros le señalan como una persona conflictiva o difícil, identificándose con la persona acosadora, llegando en algunos casos, a trasladar a la víctima a otra Unidad o Dependencia.

Fase de Exclusión

La prolongación del acoso laboral tiende a incrementar el sentimiento de culpa y deterioro de la salud de la víctima, situación que aumenta la estigmatización y que aprovecha la persona acosadora para responsabilizar del conflicto a la víctima. En este punto, la solución del conflicto casi siempre implica el traslado de la víctima de su puesto de trabajo. Puede realizarse de muy diversas formas: Aislando definitivamente a la víctima, cambiándola repetida y sucesivamente de puesto de trabajo, finalmente, despidiéndola con indemnización.³

3. Mansilla Izquierdo, Fernando, Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica, Editorial EAE, 2012.

ETAPAS DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

LA PERSONA AGRESORA ESCOGE A LA VÍCTIMA



PRIMERA ETAPA

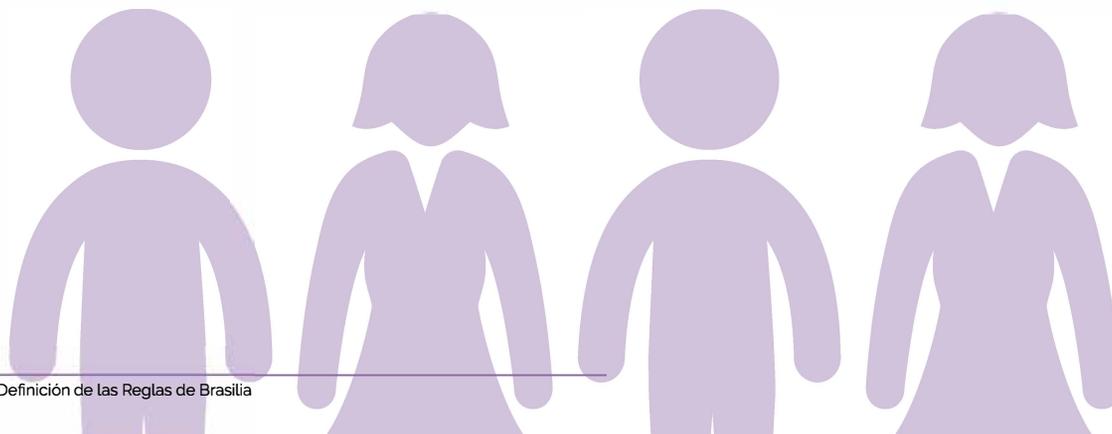
No existe un perfil determinado de víctimas que pueden ser elegidas por la persona agresora, sin embargo, se aprovecha de quienes se encuentran en condiciones de mayor vulnerabilidad, entendida como: *"aquellas situaciones sociales, culturales, económicas, políticas y personales que colocan a las personas en condiciones de mayor riesgo de violación de sus derechos humanos"*.⁴

LA PERSONA AGRESORA LOGRA LA CONFIANZA DE LA VÍCTIMA



SEGUNDA ETAPA

La persona agresora ofrece su apoyo ante las dificultades personales que enfrenta la compañera o compañero de trabajo, así como en el desarrollo del trabajo, siempre está atenta a cualquier necesidad, se convierte en el amigo o amiga incondicional, situación que le permite conocer el entorno familiar y social de la víctima, lo cual constituye un factor de riesgo.



INICIO DE LA VIOLENCIA



TERCERA ETAPA

La persona agresora tiene un comportamiento diferente al buen compañero/a de trabajo o al amigo/a incondicional y atento/a. En esta etapa, puede presentarse un incremento en el número de llamadas telefónicas a cualquier hora del día, llegar continuamente al espacio de trabajo de la víctima, en caso de tratarse de una Jefatura, llamamientos constantes a su despacho; intercepta o sigue a la víctima dentro o fuera de la Institución, incluso puede llegar a su casa de habitación o lugares que la víctima frecuenta y que son del conocimiento de la persona agresora.

CUARTA ETAPA



REACCIÓN DEL ENTORNO LABORAL

La relación con la víctima ha sido percibida con cierto grado de privilegios -sobre todo en caso de ser Jefatura, inclusive pueden indicar un interés de una relación amorosa. En muchas ocasiones, participan de los comentarios que realiza la persona agresora, de los chistes por el rechazo de la víctima, quien carece de un grupo de amistades que le brinden apoyo idóneos que puedan sostenerla emocionalmente.

AMENAZAS, CHANTAJES Y PRESIONES



QUINTA ETAPA

La persona agresora acude a la amenaza que puede ser violenta o sutil, manipulando la psiquis de la compañera o compañero de trabajo, utiliza el chantaje, los favores y ayuda que brindó a la víctima, le profiere humillaciones frente a compañeros y compañeras de trabajo, y a las o los usuarios/as del MINEC, en muchas ocasiones obstaculiza o descalifica el trabajo realizado por la víctima, y en situaciones extremas puede llegar a promover su destitución.

IX. Comité de Seguimiento para Casos de Acoso Sexual o Laboral en el MINEC

El Comité de Seguimiento para Casos de Acoso Sexual o Laboral, en adelante Comité, será la instancia administrativa que tendrá a cargo la recepción de las denuncias sobre acoso sexual o laboral por parte de alguna trabajadora o trabajador del MINEC.

PERSONAL QUE CONFORMA EL COMITÉ

El Comité estará conformado de la manera siguiente:

- Persona designada de la Unidad de Género (UG)
- Persona designada por la Gerencia de Recursos Humanos (RR.HH.)
- Persona designada por la Dirección de Asuntos Jurídicos.

Las personas a quienes designen para formar el Comité, no deben tener antecedentes de conductas discriminatorias o de acoso sexual o laboral, debiendo conocer especialmente el abordaje de estas modalidades de violencia.

FUNCIONES DEL COMITÉ

En cuanto reciba la denuncia deberá en forma inmediata, hacer las valoraciones siguientes:

1. Identificar y establecer que los hechos denunciados efectivamente constituyen acoso sexual o laboral
2. Garantizar la atención en crisis cuando se requiera, para lo cual deberá derivarse al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, en adelante ISDEMU o a la Procuraduría General de la República, en adelante PGR o a cualquier otra institución con competencia en brindar este tipo de atención.
3. Tomar la entrevista inicial a la persona denunciante
4. Aperturar el expediente administrativo detallando los hechos ocurridos, debidamente fundamentada jurídica y probatoriamente.
5. Realizar la valoración del riesgo según el nivel de acoso que se identifique
6. Determinar las medidas urgentes de protección a favor de la persona denunciante, a partir de la valoración del riesgo
7. Iniciar, seguir y fenecer el procedimiento administrativo
8. Otras que se consideren procedentes, según el caso.

OBLIGACIONES DEL PERSONAL QUE CONFORMA EL COMITÉ

Debe garantizar un trato digno, respetuoso, empático, no revictimizante, y de escucha activa, que genere confianza y seguridad en el procedimiento administrativo, procurando que la entrevista inicial se realice en un ambiente libre de temores. Para una efectiva atención y protección, el Comité deberá cumplir con los principios siguientes:⁵

ESTAR LIBRES DE VIOLENCIA. Esto significa no exhibir conductas violentas hacia otras personas. Bajo ninguna circunstancia se favorecerá o permitirá que personas responsables de abuso físico o sexual, proporcionen servicios a las víctimas.

AJUSTARSE A UN MODELO DE RESPETO Y APRECIO por experiencias de vida diferentes a las propias, incluyendo posición socioeconómica, elementos y acciones necesarias para garantizar el proceso integral de atención a víctimas.

NO EMPLEAR LENGUAJE SEXISTA O DISCRIMINATORIO en razón del género durante la atención y protección.

TRABAJAR ACTIVAMENTE POR EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS expresado fundamentalmente en acciones a favor de controlar el riesgo de la revictimización.

TENER CONCIENCIA QUE LAS DIFERENTES TEORÍAS tanto sociales como médicas, psicológicas y legales, entre otras, que se aplican tradicionalmente a los hombres de manera diferente que a las mujeres, lo cual limita en ellas el desarrollo de su potencial humano completo.

TODOS LOS SERVICIOS PROFESIONALES estarán orientados al respeto y aplicación de los derechos humanos.

LA ATENCIÓN OTORGADA DEBERÁ ESTAR ORIENTADA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, lo que significa disminuir la discriminación, la inequidad y la opresión.

LAS NECESIDADES DE LAS VÍCTIMAS son prioritarias en todo momento.

NUNCA ANTEPONER los deseos, preferencias, valores y creencias propias cuando no son semejantes a los de la persona denunciante.

CAPACITACIÓN a las personas integrantes del Comité por tener la responsabilidad de brindar la atención y protección a la víctima.

LAS PERSONAS INTEGRANTES DEL COMITÉ DEBEN CONOCER el marco conceptual, legal y normativo de la violencia basada en género.

5. Ortiz Mariscal, José David; "Propuesta de estándares regionales para la elaboración de protocolos de atención integral temprana a víctimas de violencia sexual"; Edición enero 2011, Lima, Perú. Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos.

X. La Entrevista Inicial como Punto de Partida del Procedimiento Administrativo

El personal que conforma el Comité, tiene bajo su responsabilidad tomar la entrevista inicial a la trabajadora o trabajador que denuncia el acoso sexual o laboral, para lo cual debe tomar en consideración las recomendaciones siguientes:

Consideraciones previas

Garantizar que la entrevista inicial se realice en un lugar adecuado, alejado de las otras personas trabajadoras del MINEC, reservado y tranquilo, que brinde la confidencialidad y confianza necesarias.

En caso que haya más de una persona denunciante, la entrevista debe hacerse a cada una de ellas por separado; en la medida de lo posible, se realizará por persona del mismo sexo.

Las personas entrevistadoras deben identificarse y explicar la importancia de la entrevista para obtener los insumos necesarios que permita la apertura del procedimiento administrativo.

Las personas entrevistadoras deben utilizar en todo momento la técnica de escucha activa y con empatía.

Al momento de recibir y escuchar a la persona denunciante, las personas entrevistadoras deben valorar la condición emocional de la víctima y en caso de ser necesario, deberá remitir al ISDEMU o a la PGR para brindar la atención en crisis correspondiente. Una vez la persona denunciante haya superado la crisis, deberá proceder a tomar la entrevista inicial.

FASES DE LA ENTREVISTA

El personal del Comité debe obtener por medio de la entrevista inicial la información necesaria y suficiente, de tal forma que evite en todo momento la revictimización de la persona denunciante. Para ello, se sugiere seguir las fases siguientes:⁶

FASES	ACCIONES DEL COMITÉ
<p>Inicio de la entrevista o conocimiento mutuo</p>	<p>Recibir a la persona denunciante con un apretón de manos, un saludo cálido y acogedor, expresar su nombre y su función en ese momento, los objetivos de la entrevista, generar un ambiente de confianza, no perder de vista que la persona puede llegar en un estado emocional alterado, insegura, temerosa, con vergüenza, etc, razón por la que debe explicarle que está en el derecho de hacer la denuncia, que ese es el lugar adecuado para hacerla y que el MINEC tiene un Protocolo de atención para diligenciar su caso en el que las conductas de acoso son intolerables en la Institución.</p> <p>Antes de continuar con la segunda fase de la entrevista, debe garantizar la atención en crisis en aquellos casos que el estado emocional de la persona denunciante lo requiera.</p>
<p>Cuerpo de la entrevista</p>	<p>Dirigir preguntas abiertas que motiven el relato del hecho por parte de la persona denunciante, mantener una actitud de escucha activa, y una vez finalizada la narración de los hechos, proceder a realizar preguntas cerradas tendientes a obtener información relevante o ampliación de datos, etc.</p> <p>En esta fase, la persona entrevistadora debe garantizar obtener la información necesaria para elaborar una teoría del caso, (fechas, horas, lugares, nombres, conductas, etc.) así como los medios de prueba que puedan incorporarse al procedimiento administrativo. La persona entrevistadora debe obtener los datos suficientes que permitan al Comité llegar a la conclusión de estar frente a un acoso sexual, laboral o a un conflicto laboral.</p>
<p>Cierre de la entrevista</p>	<p>Antes de dar por finalizada la entrevista, es recomendable preguntar si desea añadir alguna información adicional, posteriormente la persona entrevistadora debe informar la ruta de atención durante el procedimiento administrativo, así como reiterar el compromiso del Comité de acompañarle en el procedimiento.</p> <p>Finalmente despedir a la persona denunciante con un fuerte apretón de manos y una actitud de solidaridad.</p>

6. Elaboración propia tomando como referencia el libro sobre el proceso de la entrevista: conceptos y modelos, de Alejandro Acevedo Ibañez y otros, editorial Limusa, 1988.

XI. Fases del Procedimiento en la Atención y Protección en Casos de Acoso Sexual o Laboral en el MINEC

PRIMERA FASE. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

FORMA

La denuncia puede presentarse en forma verbal o escrita, con indicación clara y precisa del nombre y generales de la persona denunciada y denunciante, cargo que desempeñan dentro del MINEC, Unidad a la que pertenecen, tipo de relación laboral (relación horizontal o de subordinación), descripción de los hechos denunciados.

LUGAR

La denuncia podrá interponerse ante la Jefatura inmediata o directamente ante el Comité.

PLAZO

La oportunidad para interponer la denuncia de acoso sexual o laboral, prescribirá en el plazo de tres meses contados a partir del día siguiente del hecho que la motivó, en casos de conductas reiteradas, a partir del último acto de acoso.

ACTIVACIÓN DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO

La persona designada para conformar el Comité, en cuanto tenga conocimiento de la denuncia, ya sea por referencia de alguna Jefatura de cualquier Unidad del MINEC o por haberla recibido directamente, convocará inmediatamente a reunión al Comité en Pleno para iniciar con el trámite de la denuncia.

En esta primera fase, la trabajadora o trabajador que denuncia el acoso sexual o laboral, relatará el hecho únicamente al Comité en la entrevista inicial.

Las jefaturas deben remitir de forma inmediata a la persona que denuncia un acoso sexual o laboral al Comité, evitando cualquier tipo de interrogatorio o intervención.

ADMISIÓN DE LA DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O LABORAL

El Comité se reunirá con la víctima para efectos de realizar la entrevista inicial, acto seguido, basándose en el análisis de la información obtenida y aplicando los criterios técnicos para determinar si el hecho denunciado constituye acoso o no (ver Anexo 3). En el plazo de tres días contados a partir del día que se tomó la entrevista deberá resolver en los sentidos siguientes:

- a. El Comité deberá admitir la denuncia al considerar que los hechos constituyen acoso sexual o laboral y en consecuencia, continuar con el trámite que indica el Protocolo.
- b. El Comité deberá rechazar la denuncia y remitir el caso a la Gerencia de Recursos Humanos, al considerar que los hechos denunciados constituyen conflictos laborales que no son objeto del presente Protocolo.
- c. El Comité deberá remitir el caso a la PGR, o avisar en su caso, a la Fiscalía General de la República, al considerar que los hechos denunciados pudieran constituir un ilícito.

ELABORACIÓN DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO

El Comité deberá elaborar el expediente administrativo de las denuncias que se admitan, para lo cual deberá tener en cuenta las recomendaciones siguientes:

El expediente deberá formarse por la carátula, la denuncia, la entrevista inicial y los adjuntos (que son todos aquellos documentos que se presentan con la denuncia, entrevista o como resultado de la investigación).

Cada expediente debe tener un código de referencia único, el cual debe colocarse en forma visible en la parte superior derecha de la carátula. El código será compuesto por las letras CS (Comité de Seguimiento) seguido el número correlativo de entrada de caso y al final el año que corresponda, separado por guiones, según el ejemplo siguiente:

CS- XX-2016

Debe estar foliado, lo cual consiste en numerar cada hoja que integra el expediente en su extremo superior derecho.

VALORACIÓN DEL RIESGO Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El Comité deberá realizar la valoración y gestión del riesgo, determinar el tipo de gravedad del acoso denunciado y establecer el perfil de la persona denunciante, para resolver la aplicabilidad o no de las medidas de protección urgentes que se requieran, (ver anexos 4 y 5).

SEGUNDA FASE. TRÁMITE DE LA DENUNCIA

COMPETENCIA

El Comité será la instancia responsable de conocer y tramitar todos los casos sobre acoso sexual o laboral que sean denunciados por cualquier persona empleada en el MINEC, en contra de un compañero o compañera de trabajo.

VALORACIÓN INICIAL

El Comité, de forma inmediata y sin excepción alguna, deberá recomendar al titular del MINEC las medidas que consideran necesarias, para que sean aprobadas y ordenadas. Adicionalmente, deberá remitir a la víctima a la Fiscalía General de la República cuando el hecho denunciado constituya un ilícito.

INVESTIGACIÓN

El Comité en un plazo de tres días hábiles contados a partir de recibida la denuncia y la entrevista inicial, citará al trabajador o trabajadora denunciado/a para informar sobre el hecho de acoso atribuido y dará tres días hábiles para que haga uso de su derecho de respuesta.

El término para la investigación no excederá de quince días hábiles, dentro del cual el Comité deberá realizar la investigación pertinente y útil de los hechos denunciados.

AUDIENCIA UNICA

Una vez finalizado el plazo de investigación, el Comité, en un término de tres días hábiles contados a partir de dicha terminación, deberá convocar a la persona denunciante y denunciada a la Audiencia Única, en la que podrá también citarse a las y los testigos que hayan sido propuestos para que declaren sobre los hechos que conocen.

CONCLUSIÓN E INFORME

El Comité en el plazo de cinco días hábiles contados a partir de la fecha de finalización de la Audiencia Única, deberá emitir el informe que contenga la recomendación sobre la sanción disciplinaria que debe imponerse al trabajador o trabajadora denunciado/a o en su defecto, de no responsabilidad.

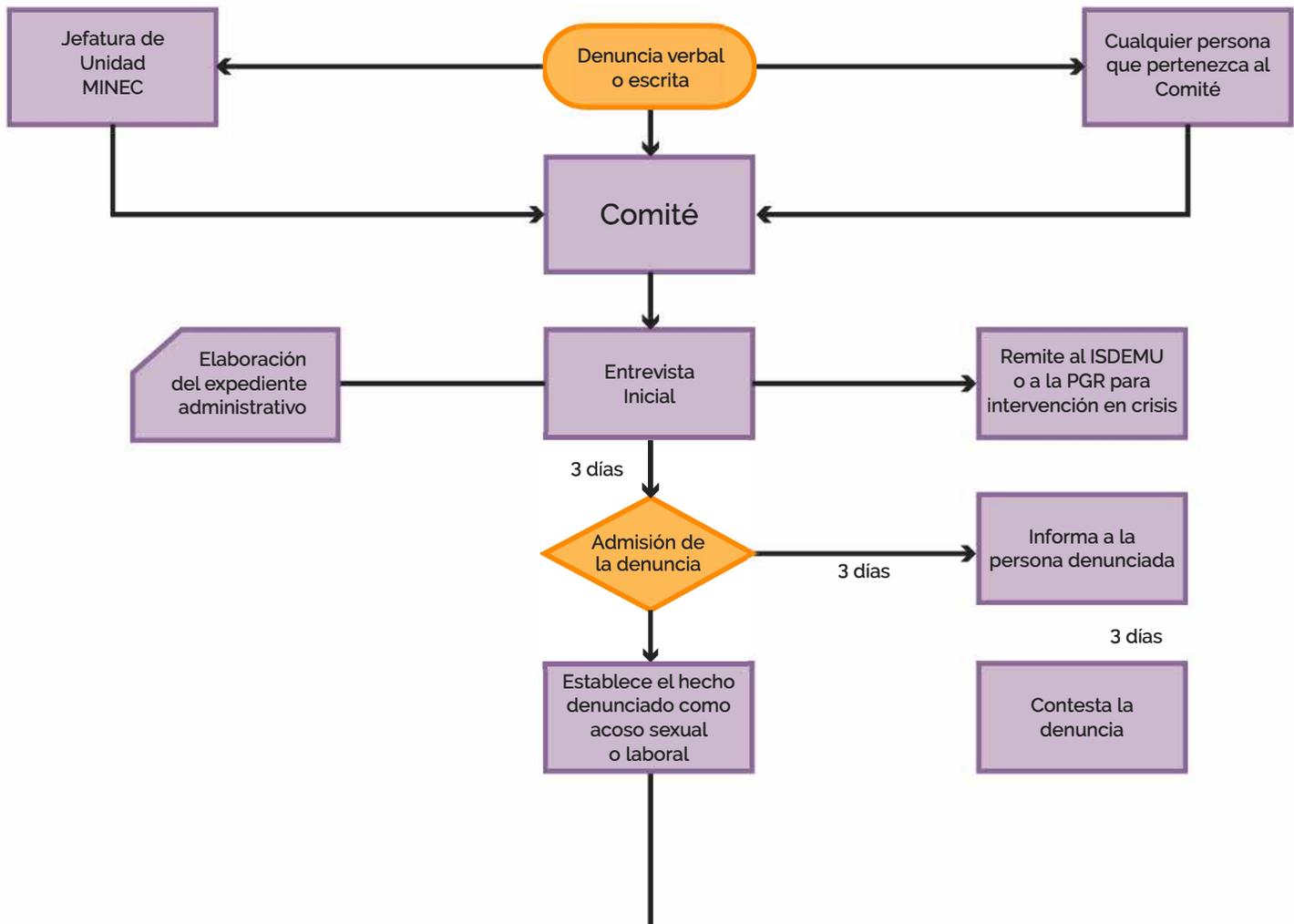
En los casos que, según la Ley de Servicio Civil, la aplicación de la sanción disciplinaria fuere de competencia de la Comisión de Servicio Civil, el Comité deberá remitir el informe junto con una copia certificada del expediente disciplinario al Ministro de Economía para que, en un plazo de cinco días hábiles remita a la Comisión del Servicio Civil para el trámite que corresponde según la precitada Ley. La Gerencia de Recursos Humanos en el término de tres días posteriores a que la Comisión resuelva, agregará al expediente del trabajador o trabajadora denunciada, una copia certificada de la Resolución Final cuando sea dirimido el caso por dicha Comisión. El Comité es el responsable del resguardo de los expedientes

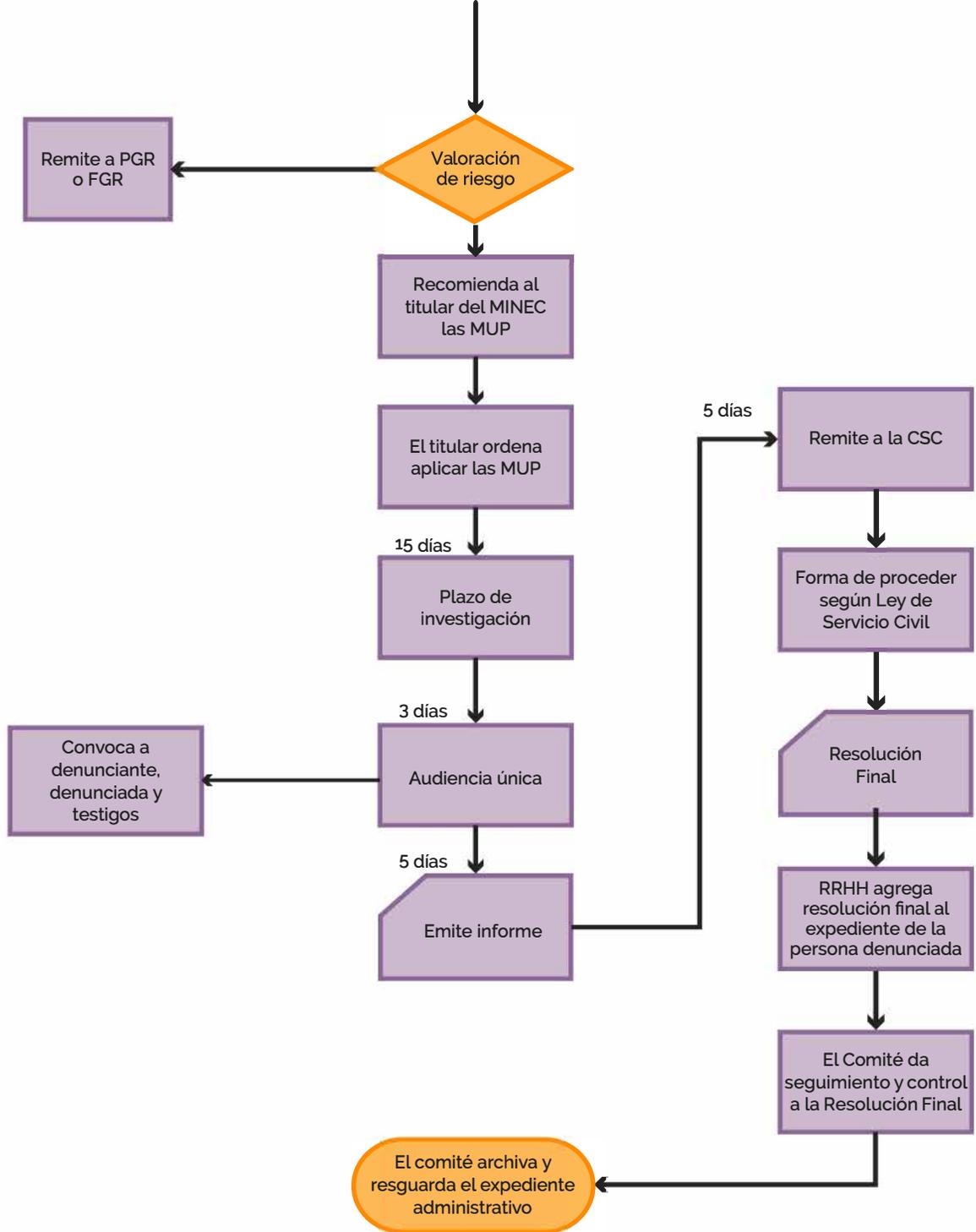
TERCERA FASE. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El Comité deberá realizar el seguimiento y control de todas las medidas que se hubieren aplicado en cada uno de los procedimientos administrativos, las cuales podrán dividirse en dos momentos:

- a.** El cumplimiento de las medidas urgentes de protección a favor de la persona denunciante, con el propósito de garantizar una efectiva protección de sus derechos laborales.
- b.** El cumplimiento de las medidas disciplinarias que hubieren sido impuestas a la persona denunciada en la Resolución Final tomada por la Comisión de Servicio Civil, según la Ley de Servicio Civil y el Reglamento Interno del MINEC.

XII. Flujograma





XIII. Estrategias de Prevención del Acoso Sexual y Laboral en el MINEC

Identificar las mejores estrategias para la prevención de la violencia laboral y sexual en el Ministerio de Economía, teniendo como propósito impedir que se cause un daño o perjuicio en la salud física, emocional y psicológica de las personas que trabajan en las diferentes unidades o dependencias del MINEC, por cuya razón, la Organización Mundial de la Salud sostiene que resulta más eficaz la prevención, es decir actuar con antelación a los episodios de violencia.⁷

La Organización Mundial de la Salud en su Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud 2002⁸, señala que, en todo el mundo, las autoridades tienden a actuar de manera reactiva, es decir, sólo después de que se han producido episodios violentos; sin embargo, las políticas y acciones de prevención resultan más eficaces tomando en consideración la relación entre los costos económicos, sociales y humanos de dichas acciones y los beneficios que ellas aportan, normalmente considerables y duraderos.

Algunas de las acepciones de la palabra "prevenir" de acuerdo al Diccionario de la Lengua Española son las siguientes: Prever, ver, conocer de antemano o con anticipación un daño o un perjuicio. También es pertinente considerar estas políticas como tendientes a evitar, estorbar o impedir las conductas no deseadas; advertir, informar o avisar a alguien de algo incómodo o dañino o anticiparse a un inconveniente, dificultad u objeción.⁹

Para el efecto de prevenir el acoso laboral y el acoso sexual en el ámbito laboral, es aplicable la acepción relativa a la acción de evitar el daño, es decir, actuar antes de que se produzcan los hechos que derivan en ese daño o perjuicio, acción que es ubicada por la Organización Mundial de la Salud como prevención primaria.

7. Informe mundial sobre la violencia y la salud, de la Organización Mundial de la Salud. 2002

8. Idem

9. Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española, vigésima segunda edición, Tomo II, Madrid, 2002, p 1831.

De acuerdo a la definición, las estrategias de prevención de la violencia laboral y sexual en el ámbito del trabajo, requiere de la voluntad de todo el personal que integra el MINEC en lo relativo a la identificación de posibles amenazas de perpetración de hechos de violencia laboral, así como de acciones específicas como campañas de difusión sobre el presente Protocolo, acoso sexual laboral, acoso laboral, violencia laboral y derechos de las víctimas, con la finalidad de promover cambios en los patrones socioculturales que naturalizan el ejercicio arbitrario y exacerbado del poder entre los y las empleadas del Ministerio de Economía.

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

De acuerdo al Reglamento Interno del Ministerio de Economía, en su artículo 18 letra b) se establece que la Unidad de Género es la encargada de asesorar, facilitar y acompañar al Despacho y demás dependencias del MINEC para la incorporación del principio de igualdad y no discriminación en todo el que hacer institucional, y en el artículo 23 letra b) del mismo cuerpo normativo, determina que la Gerencia de Recursos Humanos es la encargada de propiciar el bienestar social y laboral a través del personal del Ministerio.

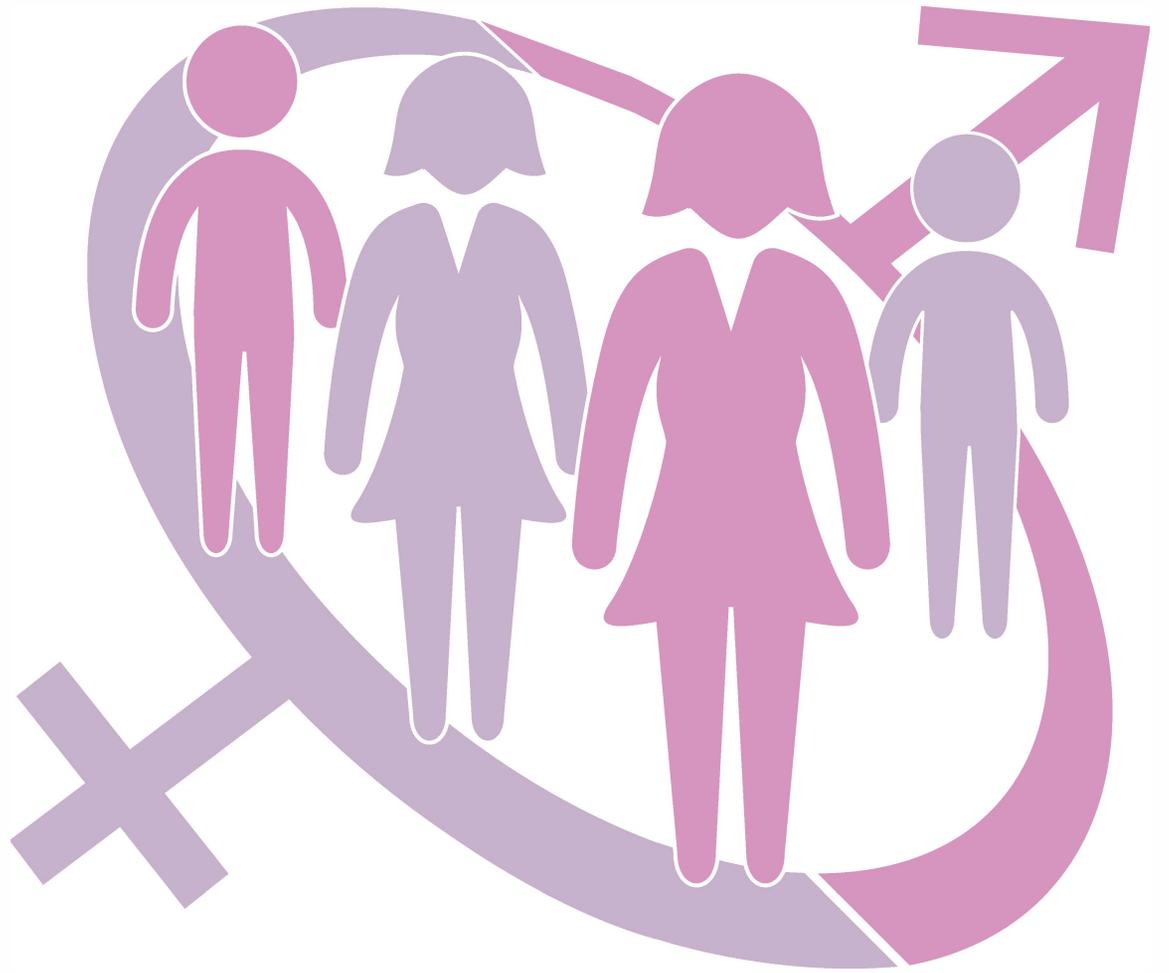
Por lo tanto, se hace necesario implementar las siguientes estrategias de prevención:

Sensibilizar a todo el personal en perspectiva de género, lo que constituye un componente básico para la lucha contra el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, por medio de capacitaciones, difusión del Protocolo, distribución de material lúdico con información sobre el acoso sexual y laboral, así como las rutas de atención, entre otros.

Hacer visible que tales conductas son inadmisibles, pueden ser penalizadas y deben ser rechazadas socialmente.

Llevar a cabo una política de prevención, control y vigilancia, constante y permanente, evaluable periódicamente y ajustable según los resultados de dichas evaluaciones.





XIV. ANEXOS

Anexo 1

MARCO LEGAL INTERNACIONAL

INSTRUMENTO INTERNACIONAL	CONTENIDO
<p>CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</p>	<p>Artículo 3 Para los efectos del presente Convenio:</p> <ul style="list-style-type: none">(a) La expresión ramas de actividad económica abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la Administración Pública;(b) el término trabajadores abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;(c) la expresión lugar de trabajo abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;(d) el término reglamentos abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley;(e) 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.
<p>CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN</p>	<p>Artículo 1 1. Para los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:</p> <ul style="list-style-type: none">(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;(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 ellas existan, y con otros organismos apropiados.

INSTRUMENTO INTERNACIONAL	CONTENIDO
<p style="text-align: center;">CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN</p>	<p>2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.</p> <p>3. Para los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.</p> <p>Artículo 5</p> <p>1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, no se consideran como discriminatorias.</p> <p>2. Todo miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.</p> <p>Artículo 1</p> <p>La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.</p> <p>Artículo 2.</p> <p>Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer, en particular:</p>

INSTRUMENTO INTERNACIONAL	CONTENIDO
<p>CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN</p>	<p>a) El principio de la igualdad de derechos figurará en las constituciones o será garantizado de otro modo por ley;</p> <p>b) Los instrumentos internacionales de las Naciones Unidas y de los organismos especializados relativos a la eliminación de la discriminación en contra de la mujer, se aceptarán mediante ratificación o adhesión y se aplicarán plenamente tan pronto como sea posible.</p> <p>Artículo 2</p> <p>Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:</p> <p>a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada, el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;</p> <p>b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes que prohíban toda discriminación contra la mujer;</p> <p>c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;</p> <p>d) Abstenerse de incurrir en todo acto a práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;</p> <p>e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;</p> <p>f) Adaptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;</p> <p>g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.</p>

INSTRUMENTO INTERNACIONAL	CONTENIDO
<p>CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN</p>	<p>Artículo 6. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.</p>
<p>CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. BELEM DO PARÁ.</p>	<p>Artículo 1 Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.</p> <p>Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y c) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

Anexo 2

MARCO LEGAL NACIONAL

INSTRUMENTO NACIONAL	CONTENIDO
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR	<p>Artículo 1 Reconoce a la persona humana como origen y fin de la actividad del Estado, en consecuencia, es obligación del Estado asegurar a sus habitantes de la República, el goce de la libertad, salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social.</p> <p>Artículo 3. 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.</p>
CÓDIGO PENAL DE EL SALVADOR	<p>Artículo 165. 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. El acoso sexual realizado contra menor de quince años, será sancionado con la pena de cuatro a ocho años de prisión. Sí el acoso sexual se realizare prevaliéndose de la superioridad originada por cualquier relación, se impondrá además una multa de cien a doscientos días multa.</p> <p>Artículo 246. Discriminación Laboral. El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas</p>

INSTRUMENTO NACIONAL	CONTENIDO
<p>CÓDIGO PENAL DE EL SALVADOR</p>	<p>religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años.</p>
<p>CÓDIGO PROCESAL PENAL DE EL SALVADOR</p>	<p>Artículo 3. Dignidad Humana El imputado y la víctima tienen derecho a ser tratados con el debido respeto de su dignidad humana, especialmente en lo relativo a su autonomía personal e integridad física y moral.</p> <p>Artículo 11. Acceso a la Justicia El Estado garantizará el acceso de la víctima del delito a la administración de justicia, quien tendrá derecho a intervenir en el procedimiento en los términos establecidos en este Código.</p> <p>Artículo 5. Principio Acusatorio. Corresponde a la Fiscalía General de la República dirigir la investigación del delito y promover la acción penal; la que ejercerá de manera exclusiva en los casos de los delitos de acción penal pública</p>
<p>LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES</p>	<p>Art 1. Garantía de cumplimiento del principio Constitucional de Igualdad Por medio de la presente ley, el Estado ratifica su compromiso con la plena aplicación del Principio Constitucional de Igualdad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones derivadas en este principio aplicables a la legislación nacional y a la acción efectiva de las Instituciones del Estado. De conformidad con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, esta ley prohíbe la discriminación, de derecho o, de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres. La garantía efectiva del Principio de Igualdad expresa que, para el Estado, mujeres y hombres son iguales ante la ley y equivalentes en sus condiciones humanas y ciudadanas; por tanto, son legítimamente, merecedoras y merecedores</p>

INSTRUMENTO NACIONAL	CONTENIDO
<p style="text-align: center;">LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES</p>	<p>de igual protección de sus derechos por las Instituciones competentes y no podrán ser objeto de ningún tipo de discriminación que impida el ejercicio de tales derechos. En razón de lo anterior, las leyes y normas que aún mantengan disposiciones de exclusión y disminución de los derechos y capacidades jurídicas de las mujeres, se consideran discriminatorias a los efectos de la presente ley.</p> <p>Art. 2. Objeto de la ley La presente ley es fundamento de la Política del Estado en la materia; y como tal, está obligado a su cumplimiento. 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.</p> <p>Art. 4. Alcances de la ley Para el cumplimiento de la presente ley, las instituciones del Estado, de acuerdo con sus competencias, deberán realizar acciones permanentes orientadas hacia los siguientes aspectos de alcance general:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Eliminación de los comportamientos y funciones sociales discriminatorias, que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente; las cuales originan desigualdades en las condiciones de vida, y en el ejercicio de los derechos en la posición, en la valoración social de las capacidades humanas de las unas con respecto a los otros y en la vida pública. 2. Lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal colectiva; así como, la eliminación de los factores que impiden desarrollar sus capacidades para tomar decisiones sobre su vida sin limitaciones derivadas de patrones culturales discriminatorios. 3. Desarrollar pautas de socialización de mujeres y hombres, basadas en el reconocimiento de la plena equivalencia humana, política, social, económica y cultural de ambos, en el mutuo respeto a sus diferencias de cualquier tipo; en el respeto de sus potencialidades y talentos personales

INSTRUMENTO NACIONAL	CONTENIDO
<p style="text-align: center;">LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES</p>	<p>y colectivos; en el reconocimiento de su corresponsabilidad y de sus contribuciones equivalentes a la subsistencia y supervivencia humana; de sus aportes al desarrollo, la democracia, y de sus capacidades para participar en la dirección y conducción de la sociedad.</p> <p>4. Eliminación de los obstáculos al desempeño e intervención de las mujeres en todas las áreas del quehacer colectivo e individual y a la creación de condiciones que faciliten, propicien y promuevan la participación igualitaria de las mujeres y hombres en el pleno ejercicio de todos sus derechos.</p> <p>5. Armonización de las leyes, reglamentos, resoluciones o cualquier otro acto jurídico o administrativo originado en las instituciones del Estado que limiten o nieguen los principios de igualdad, no discriminación y los derechos entre mujeres y hombres.</p> <p>Art. 5. principios Rectores La presente Ley se fundamenta en los principios de Igualdad, Equidad, No discriminación, Respeto a las diferencias entre hombres y mujeres y Transversalidad. Se reconoce la paridad como un valor y un fin para la garantía de la democracia. Se considera como paridad la promoción de la participación de representación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos: sociales, económicos y políticos.</p> <p>Art. 6. Definición de los principios Rectores</p> <p>A efectos del artículo anterior, los Principios Rectores se definen como:</p> <p>1. Igualdad: Se entenderá como igualdad para la presente Ley:</p> <p>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.</p>

INSTRUMENTO NACIONAL	CONTENIDO
<p data-bbox="144 735 467 903">LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES</p>	<p data-bbox="556 240 1517 567">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 y en las leyes secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en las Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador. 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.</p> <p data-bbox="556 609 1517 752">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</p> <p data-bbox="556 794 1517 903">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.</p> <p data-bbox="522 945 1517 1197">2. Equidad: Son las acciones que conducen a la igualdad. Por lo cual las instituciones del Estado deberán hacer uso de las acciones positivas, como instrumentos de justicia social y como mecanismos de corrección que eliminen las discriminaciones y desigualdades de hecho entre mujeres y hombres. Para el empleo de dichas acciones, pondrán especial atención en aquellos colectivos de mujeres en cuya situación y posición concurren múltiples discriminaciones.</p> <p data-bbox="522 1239 1517 1500">3. 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.</p>

INSTRUMENTO NACIONAL	CONTENIDO
<p style="text-align: center;">LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES</p>	<p>La discriminación será:</p> <p>a) Directa: Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro.</p> <p>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.</p> <p>4. 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</p> <p>5. 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.</p> <p>Art. 15. Erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y social A los efectos de esta ley, se entenderá por uso no sexista del lenguaje la utilización de aquellas expresiones lingüísticamente correctas sustitutivas de aquellas que, aun siendo correctas o no, ocultan lo femenino o lo sitúan en un plano secundario o de menor valor respecto al masculino.</p> <p>Art. 38.- Instancia Responsable La Procuraduría General de la República, será la encargada de defender, garantizar y fomentar la igualdad y no discriminación de las mujeres, para lo cual deberá crear la dependencia pertinente dentro de su estructura y organización.</p>

INSTRUMENTO NACIONAL	CONTENIDO
<p style="text-align: center;">LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES</p>	<p>Art. 39.- Funciones</p> <p>La dependencia creada por la Procuraduría General de la República, a efecto de defender, garantizar y fomentar la igualdad y no discriminación de las mujeres, tendrá en lo que se refiere al cumplimiento de esta ley, como principales funciones las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Contribuir al cumplimiento de las leyes, reglamentos y disposiciones que amparen los derechos de las mujeres. b) Aplicar los instrumentos internacionales ratificados por el Estado en esta materia. c) Estudiar y plantear las reformas y propuestas normativas que sean necesarias para asegurar la defensa y protección de los derechos de las mujeres. d) Recibir y canalizar las denuncias formuladas por cualquier persona u organización y que debidamente fundamentadas en la normativa vigente, se refieran a la violación o incumplimiento de la presente ley. Brindar asistencia a las personas denunciantes a efecto de promover la mediación y conciliación para la solución de conflictos, sin perjuicio de las acciones penales a que hubiere lugar. f) Brindar asistencia y representar legalmente a la persona u organización denunciante a efecto de ejercitar las acciones judiciales correspondientes. g) Elaborar anualmente un informe que registre las actividades realizadas y el grado de cumplimiento de la presente ley. h) Promover y difundir el cumplimiento y la defensa de la igualdad y la no discriminación en los alcances que a estos principios le confiere la presente ley. i) Solicitar a las instituciones del Estado proceder a aplicar las sanciones contempladas en su normativa interna, en caso de acciones u omisiones que constituyan infracciones administrativas a los derechos establecidos en esta ley, sin perjuicio de las acciones judiciales que pudiere promover en defensa de los mismos. j) Coordinar acciones con el ISDEMU, a fin de garantizar la efectividad de las medidas, estrategias y normativa legal aplicable. k) Las derivadas del régimen legal interno de la Procuraduría General de la República.

INSTRUMENTO NACIONAL	CONTENIDO
<p>LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES</p>	<p>Para los efectos de la aplicación de la presente ley la Procuraduría General de la República mantendrá una relación de colaboración con la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, la Fiscalía General de la República y el ISDEMU, la cual deberá sujetarse a las facultades y funciones de cada institución.</p>
<p>LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES</p>	<p>Art. 1. Objeto de la Ley</p> <p>La presente ley tiene por objeto 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, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.</p> <p>Art. 2. Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia</p> <p>Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia</p> <p>El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende, ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.</p> <p>Así mismo, se refiere al goce, ejercicio y protección de los derechos humanos y las libertades consagradas en la Constitución y en los Instrumentos Nacionales e Internacionales sobre la materia vigentes, incluido el derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que se respete su vida y su integridad física, psíquica y moral. 2. Que se respete la dignidad inherente a su persona y se le brinde protección a su familia. 3. La libertad y a la seguridad personal. 4. No ser sometida a tortura o tratos humillantes. La igualdad de protección ante la ley y de la ley.

INSTRUMENTO NACIONAL	CONTENIDO
<p style="text-align: center;">LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES</p>	<p>Artículo 4. Principios Rectores</p> <p>Los principios rectores de la presente ley son:</p> <p>a) Especialización: Es 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 encuentren en condiciones de vulnerabilidad o de riesgo.</p> <p>b) 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.</p> <p>c) Integralidad: Se refiere a la coordinación y articulación de las Instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra la mujer.</p> <p>d) 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.</p> <p>e) Laicidad: Se refiere a que no puede invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa para justificar la violencia contra la mujer.</p> <p>f) Prioridad absoluta: Se refiere al respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en cualquier ámbito.</p> <p>Artículo 5. Sujetos de Derechos</p> <p>La presente ley se aplicará en beneficio de las mujeres, sin distinción de edad, que se encuentren en el territorio nacional; para ello se prohíbe toda forma de discriminación, entendida ésta, como toda distinción, exclusión, restricción o diferenciación arbitraria basada en el sexo, la edad, identidad sexual, estado familiar, procedencia rural o urbana, origen étnico, condición económica, nacionalidad, religión o creencias, discapacidad física, psíquica o sensorial, o cualquier causa análoga, sea que provenga del Estado, de sus agentes o de particulares.</p>

INSTRUMENTO NACIONAL	CONTENIDO
<p style="text-align: center;">LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES</p>	<p>Artículo 7. Relaciones de Poder o de Confianza</p> <p>Para la aplicación e interpretación de esta ley, se presume que los tipos y modalidades de violencia contemplados en la presente ley, tienen como origen la relación desigual de poder o de confianza; en la cual, la mujer se encuentra en posición de desventaja respecto de los hombres, consistiendo las mismas en:</p> <p>a) Relaciones de poder: Son las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras.</p> <p>b) Relaciones de confianza: Son las que se basan en los supuestos de lealtad, credibilidad, honestidad y seguridad que se establecen entre dos o más personas.</p> <p>La desigualdad en las relaciones de poder o confianza pueden subsistir, aun cuando haya finalizado el vínculo que las originó, independientemente del ámbito en que se hayan llevado a cabo.</p> <p>Art. 8. Definiciones</p> <p>Para efectos de esta ley se entenderán por:</p> <p>a) 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.</p> <p>b) 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.</p> <p>c) 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.</p>

INSTRUMENTO NACIONAL	CONTENIDO
<p style="text-align: center;">LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES</p>	<p>d) 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.</p> <p>e) 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.</p> <p>f) 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 reincidencia.</p> <p>g) Publicidad Sexista: Es cualquier forma de publicidad que transmita valores, roles, estereotipos, actitudes, conductas femeninas y masculinas, lenguaje verbal y no verbal, que fomenten la discriminación, subordinación, violencia y la misoginia.</p> <p>h) 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.</p> <p>i) Revictimizar: Son acciones que tienen como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia contemplados o no en la presente ley, mediante acciones u omisiones tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva.</p> <p>j) 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.</p> <p>k) 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</p>

INSTRUMENTO NACIONAL	CONTENIDO
<p style="text-align: center;">LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES</p>	<p>en el ámbito público como privado.</p> <p>l) 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.</p> <p>m) 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.</p> <p>Artículo 9. Tipos de Violencia</p> <p>Para los efectos de la presente ley, se consideran tipos de violencia:</p> <p>a) 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.</p> <p>b) Violencia Femicida: Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de de los bienes muebles o inmuebles; cualquiera que sea el régimen patrimonial del matrimonio, incluyéndose el de la unión no matrimonial.</p> <p>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 conlleven a la impunidad social o del Estado, pudiendo culminar en feminicidio y en otras formas de muerte violenta de mujeres.</p> <p>c) Violencia Física: Es toda conducta que directa o indirectamente, está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, con parentesco con la mujer víctima.</p> <p>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.</p>

INSTRUMENTO NACIONAL	CONTENIDO
<p style="text-align: center;">LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES</p>	<p>Artículo 10. Modalidades de Violencia Para los efectos de la presente ley, se consideran modalidades de la Violencia:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Art. 25. Creación de Unidades Institucionales de Atención Especializada Para las Mujeres. Créanse las Unidades Institucionales de Atención Especializada para las Mujeres que enfrentan hechos de violencia, cuya finalidad será brindar servicios integrales en condiciones higiénicas y de privacidad, con atención con calidad y calidez, con prioridad a la atención en crisis; así como también, asesorar e informar sobre los derechos que les asisten, las medidas relativas a su protección y seguridad, los servicios de emergencia y acogida, incluido la del lugar de prestación de estos servicios y el estado en que se encuentran las actuaciones jurídicas o administrativas de sus denuncias.</p> <p>Existirá una unidad de atención especializada en las siguientes instituciones y en sus correspondientes delegaciones departamentales:</p>

INSTRUMENTO NACIONAL	CONTENIDO
<p>LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Órgano Judicial 2. Fiscalía General de la República 3. Procuraduría General de la República 4. Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos 5. Policía Nacional Civil 6. Instituto de Medicina Legal 7. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social 8. Otras que tengan competencia en la materia <p>El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer será el encargado de velar y supervisar que la atención de las unidades sea prestada de la manera prevista en el inciso primero del presente artículo.</p>
<p>LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO</p>	<p>Art. 1. El objeto de la presente ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.</p> <p>Art. 2. Se establecen como principios rectores de la presente ley:</p> <p>Principio de igualdad: Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna.</p> <p>Respeto a la dignidad: La presente ley garantiza el respeto a la dignidad inherente a la persona y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones, en consecuencia, ninguna acción derivada de la presente ley, podrá ir en menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora.</p> <p>Prevención: Determinación de medidas de carácter preventivo y técnico que garanticen razonablemente la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras dentro de los lugares de trabajo.</p>

Anexo 3

CRITERIOS TECNICOS PARA IDENTIFICAR SI EL HECHO DENUNCIADO CONSTITUYE O NO ACOSO LABORAL¹⁰

El mayor desafío para la persona que recibe una denuncia por acoso laboral, es determinar si efectivamente tiene frente a sí una conducta constitutiva de acoso laboral o si por el contrario, constituye un conflicto de trabajo o cualquier otra modalidad de violencia, incluso, conductas delictivas.

A continuación se indican algunos criterios técnicos que pueden tomarse en cuenta para coadyuvar a la admisibilidad o no de la denuncia. Cada una de las personas que utilice esta herramienta básica, podrá agregar otros criterios que considere oportuno.

SI ES ACOSO LABORAL	NO ES ACOSO LABORAL
Comentarios vejatorios de forma reiterada, referidos al género, orientación sexual, u otros semejantes que tengan por objetivo ridiculizar a la trabajadora o trabajador.	Los llamados de atención por el incumplimiento de las obligaciones laborales que demanda el cargo de la persona.
Comentarios humillantes que buscan confrontación con la trabajadora o trabajador, descalificación profesional, ridiculización frente a otros compañeros/as de trabajo en reuniones formales o informales.	La exigencia del cumplimiento de proyecciones, horarios y cualquier otro regulado en el Reglamento Interno del Ministerio de Economía, y leyes aplicables.
Burlarse de la trabajadora o trabajador por su forma de vestir, por alguna información que se refiera a la intimidad de la persona, hacer chistes de la persona junto con otros compañeros/as de trabajo.	Los llamados para el cumplimiento de compromisos adquiridos como unidad de trabajo o institucionalmente.
Difundir rumores falsos sobre la calidad del trabajo y la vida privada de la persona.	Los requerimientos que se hagan relativos a Ley General de Prevención de Riesgos.

SI ES ACOSO LABORAL	NO ES ACOSO LABORAL
Insultos, gritos, actitudes amenazantes en forma reiterada, ya sea frente a sus compañeros/as de trabajo o en el lugar designado para el desempeño del trabajo, cuando es privado.	La remisión de Memorándum a la Gerencia de Recursos Humanos informando al personal bajo su cargo, cuando proceda según el debido proceso.
Imposición de tareas que no forman parte de las obligaciones laborales de la persona.	Conflictos sindicales
Imposición de horarios que trascienden excesivamente la jornada laboral sin fundamento alguno.	Solicitud cortés y amable al personal para extender la jornada laboral de forma excepcional para cumplir con alguna meta de trabajo de la Unidad.
Tratos evidentemente discriminatorios que impliquen el aislamiento de la persona del resto de compañeros/as de trabajo, traslados sin justificación de unidad de trabajo.	
Restarle importancia o burlarse de las opiniones vertidas por la persona en reuniones formales de trabajo o informales entre los y las compañeros de trabajo.	
Negar injustificadamente permisos personales, incapacidades médicas u otros similares	
Exceso de envíos de mensajes de texto, correos electrónicos cuyo contenido no tiene relación con el trabajo desempeñado por la persona.	
Amenazas injustificadas o condicionadas de despido	

Anexo 4

CRITERIOS TECNICOS PARA IDENTIFICAR SI EL HECHO DENUNCIADO CONSTITUYE O NO ACOSO SEXUAL¹¹

A partir de la entrevista con la persona denunciante, coloque un check en la columna de la derecha según la información que obtenga, lo cual le permitirá identificar si el hecho denunciado constituye acoso sexual y el nivel de gravedad en el que se encuentra.

NIVELES DE ACOSO	CONDUCTAS DE LA PERSONA QUE ACOSA	CHECK 
ACOSO LEVE	Chistes de contenido sexual sobre quien denuncia	
	Piropos/comentarios sexuales sobre quien denuncia	
	Chistes de contenido sexual sobre quien denuncia	
	Pedir reiteradamente citas	
	Acercamiento excesivo	
	Hacer gestos y miradas insinuantes, morbosas	
ACOSO GRAVE	Hacer preguntas sobre su vida sexual	
	Hacer insinuaciones sexuales	
	Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones	
	Presionar después de la ruptura sentimental con la pareja anterior	
ACOSO MUY GRAVE	Abrazos, besos no deseados	
	Tocamientos, pellizcos, acercamiento físico	
	Acorralamientos	
	Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas	
	Realizar actos sexuales bajo presión de despido	
	Asalto sexual - (agresión o violación sexual)	

Anexo 5

HERRAMIENTA PARA REALIZAR LA VALORACION DEL RIESGO

La siguiente herramienta tiene el propósito de realizar la valoración y gestión del riesgo, la cual debe ser utilizado por la persona encargada de realizar la entrevista inicial. Utilice la herramienta como un check list.

INDICADORES DE RIESGO	SI	NO
Ha recibido amenazas por parte de la persona denunciada.		
La persona denunciada ha maltratado en forma verbal (humillaciones) a la denunciante frente al grupo de compañeros/as o usuarios/as.		
La persona denunciada intercepta en pasillos o lugares de tránsito de la denunciante.		
La persona denunciada ha encerrado a la denunciante en oficinas, baños o cualquier lugar dentro o fuera del trabajo.		
La persona denunciada ha realizado tocamientos indebidos, abrazos, besos no deseados en contra de la denunciante.		
La persona denunciada insiste en pedir tener relaciones sexuales.		
La persona denunciada crea un ambiente hostil en complicidad de los compañeros de trabajo en contra de la denunciante.		
La denunciante ha sido vigilada por la persona denunciada.		
La persona denunciada está en una posición de par (compañero) a la denunciante.		
La persona denunciada es el superior inmediato de la denunciante.		
La persona denunciada se encuentra en una condición de superioridad laboral respecto a la denunciante		
La denunciante no cuenta con red de apoyo		

Anexo 6

MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN

Como resultado de los niveles de gravedad del acoso identificado en la valoración del riesgo de la persona denunciante, se podrá ordenar medidas urgentes de protección a favor de quien denuncia. A continuación, se presenta un check list de medidas que pueden emitirse de forma inmediata.

MEDIDAS	SI	NO
Prohibir a la persona denunciada que haga pública la denuncia		
Prohibir a la persona denunciada cualquier tipo de comunicación y acercamiento hacia la denunciante		
Prohibir a la persona denunciada cualquier tipo de comunicación y acercamiento hacia la denunciante		
Prohibir a la persona denunciada realizar actos de hostigamiento, intimidación y provocación en contra de la denunciante		
Prohibir a la persona denunciada amenazar a la denunciante en el ámbito público o privado		
Prohibir a la persona denunciada tomar represalias en contra de la denunciante: <ul style="list-style-type: none">• Solicitud de un traslado en contra de su voluntad• Evaluar el desempeño laboral de la denunciante en forma subjetiva, con el ánimo de perjudicarla		
Prohibir a la persona denunciada trasladar a la denunciante a otra unidad, a menos que ella lo solicite		
Prohibir la coacción o influencia de compañeros/as de trabajo para evitar que sirvan de testigos		
Cualquier otra medida pertinente		

Anexo 7

MODELO DE ENTREVISTA INICIAL

Fecha _____

Datos de la persona denunciante

Nombre:

Edad:

Sexo:

Estado familiar:

Cargo:

Unidad o dependencia:

Teléfono:

Nombre de jefatura inmediata:

Datos de la persona denunciada

Nombre:

Edad:

Sexo:

Estado familiar:

Cargo:

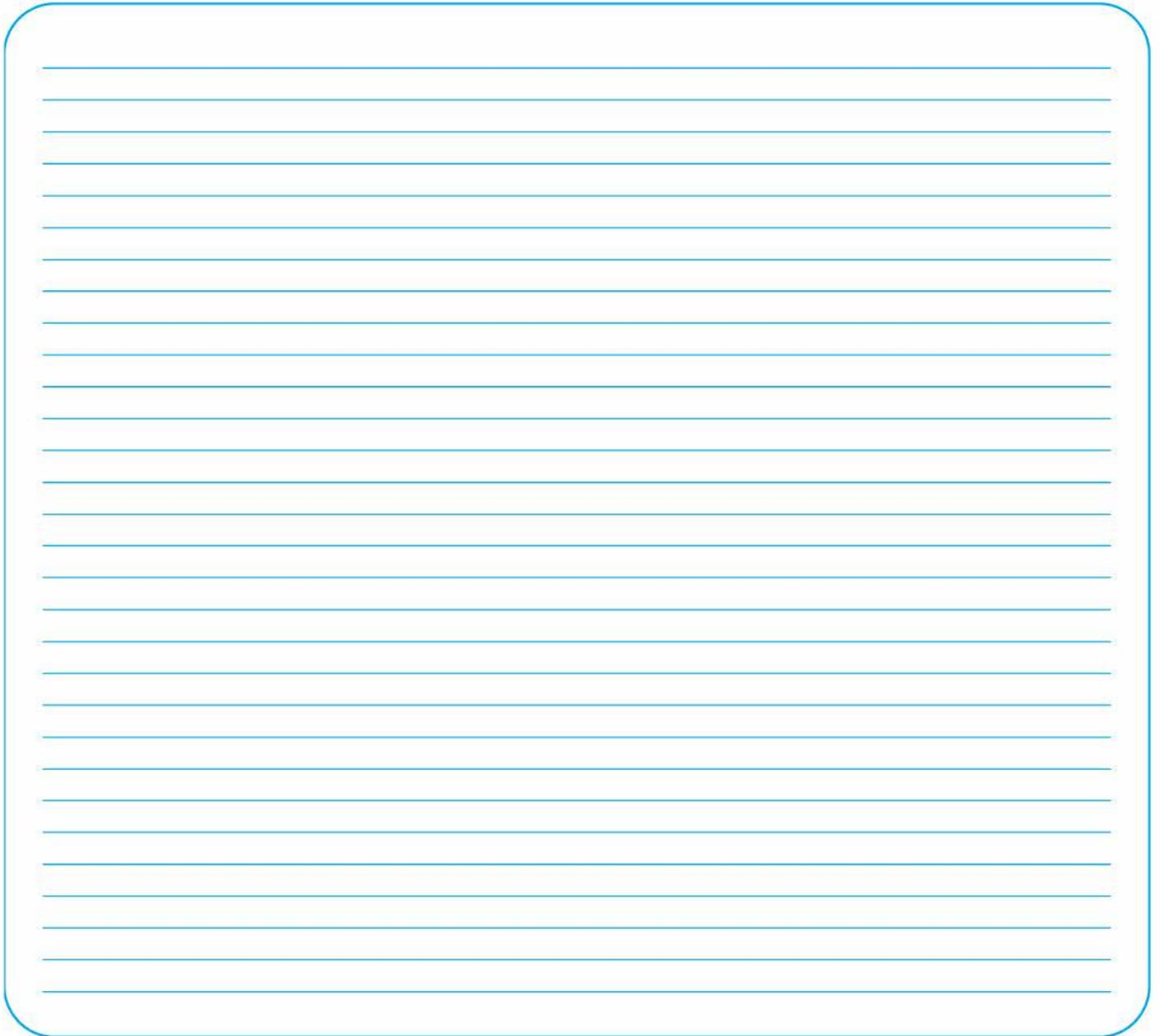
Unidad o dependencia:

Teléfono:

Nombre de jefatura inmediata:

Primera parte

Relato libre de los hechos denunciados



A large rectangular area with rounded corners, outlined in blue, containing horizontal blue lines for writing. This area is intended for the free narrative of the reported facts.

Segunda parte

Preguntas generadoras

1. ¿Los hechos denunciados fueron presenciados por otras personas?

Si No

En caso afirmativo, proporcione nombres, cargos, Unidades o Dependencias donde pueden ser ubicados.

2. ¿Cuál es su relación jerárquica con la persona denunciada?

Es mi jefatura inmediata:

Somos compañeros de trabajo

Es mi subalterno

Ninguna

Otra

Explique _____

3. En caso de ser su jefatura inmediata, ¿Le ha impuesto horarios extraordinarios de trabajo sin causa justificada?

Si No

En caso afirmativo, explique:

4. ¿La persona denunciada le ha amenazado?

Si

No

En caso afirmativo, explique en qué han consistido las amenazas:

5. ¿Ha realizado comentarios humillantes sobre su persona frente al personal?

Si

No

En caso afirmativo, explique qué tipo de comentarios:

6. ¿Con qué frecuencia han sucedido los hechos?

Primera vez

Ocasionalmente

Siempre

7. ¿Las acciones de la persona denunciada han sido:?

Sutiles

Amenazantes

Contacto físico no deseado

8. ¿La persona denunciada le ha solicitado sostener relaciones sexuales a cambio de promoverla en el trabajo?

Si

No

9. ¿La persona denunciada le ha perseguido o interceptado en pasillos u otros lugares que usted transita?

Si

No

En caso afirmativo, explique:

10. ¿La persona denunciada le ha realizado tocamientos indebidos u otros semejantes?

Si No

En caso afirmativo, explique:

Four horizontal lines for writing an explanation.

11. ¿La persona denunciada le ha encerrado en alguna oficina, baños o cualquier otro lugar al interior del MINEC?

Si No

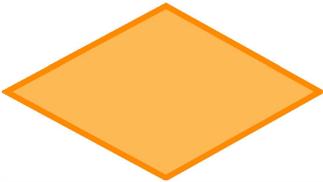
En caso afirmativo, explique:

Four horizontal lines for writing an explanation.

12. ¿Cuál ha sido la actitud de sus compañeros y compañeras de trabajo?

Four horizontal lines for writing an explanation.

HERRAMIENTA PARA LA LECTURA Y COMPRESIÓN DEL FLUJOGRAMA

FORMA	SIGNIFICADO
	<p>Inicio o fin de proceso</p>
	<p>Acción o paso del proceso</p>
	<p>Decisión</p>
	<p>Documento</p>



Protocolo Institucional para la Prevención y Atención de Casos
sobre Acoso Sexual y Laboral en el Ministerio de Economía

MINISTERIO DE ECONOMÍA

GOBIERNO DE

EL SALVADOR

UNÁMONOS PARA CRECER

