



MINISTERIO
DE ECONOMÍA

PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE HECHOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA MUJERES EN EL MINISTERIO DE ECONOMÍA



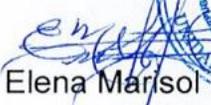
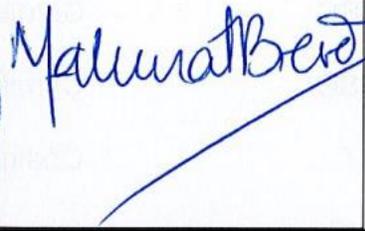
	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	<i>Tipo de Información según LAIP</i>	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 2 de 32

Contenido

Siglas	4
1. Objetivo	6
2. Principios	7
3. Alcance	7
4. Marco jurídico	8
5. Contenido del protocolo	10
5.1 Manifestaciones de la violencia y discriminación contra las mujeres. .	10
5.1.1 Violencia psicológica y emocional	10
5.1.2 Violencia física	12
5.1.3 Violencia sexual	13
5.1.4 Discriminación	14
5.2 Vías de protección	16
5.2.1 Vía administrativa	16
5.2.2 Vías Judiciales	16
5.3 Fases del procedimiento para la atención de queja (caso) por violencia y/o discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral.	17
5.4 Prevención	21
5.4.1 Acciones de prevención	21
5.4.2 Prevención de la violencia con quienes no existe una relación laboral	22
5.4.3 Prevención y atención de violencia para hombres y mujeres	22

	Clasificación: <i>Tipo de Información según LAIP</i>	Código: LT-UG-PIVD-01 Vigencia: Junio 2023	
	Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía		
Ministerio de Economía			Página 3 de 32

Control de Cambios

Elabora:	Revisa:	Aprueba:
 Elena Marisol Gómez Luna Jefa Unidad de Género	 Diana del Carmen Palencia Asesora Legal Despacho Ministerial	María Luisa Hayem Brevé Ministra de Economía
	 Elena Marisol Gómez Luna Jefa Unidad de Género	
Versión	Fecha	Descripción
01	Junio 2023	Primera versión del documento. Este documento sustituye al Protocolo Institucional para la Prevención y Atención de Casos Sobre Acoso Sexual y Laboral en el Ministerio de Economía



	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	<i>Tipo de Información según LAIP</i>	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 4 de 32

Siglas

CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CEG	Comité de Ética Gubernamental
CENADE	Centro de Atención por Demanda
CCT	Contrato Colectivo de Trabajo del Ministerio de Economía 2023-2025
Cn	Constitución de la República
Convención de Belém do Pará	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la mujer
Convenio 190	Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo
CPn	Código Penal
CSC	Comisión del Servicio Civil
CSO	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional
CT	Código de Trabajo
DIC	Dirección de Innovación y Competitividad
DI	Dirección de Inversiones
FGR	Fiscalía General de la República
LEDIC	Ley Especial contra los Delitos Informáticos y Conexos.
LEG	Ley de Ética Gubernamental
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	<i>Tipo de Información según LAIP</i>	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 5 de 32

LIE	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
LSC	Ley del Servicio Civil
LGPRLT	Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo
MINEC	Ministerio de Economía
PNC	Policía Nacional Civil
SITME	Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Economía
UG	Unidad de Género

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	<i>Tipo de Información según LAIP</i>	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 6 de 32

1. Objetivo

General:

Establecer una ruta de atención eficaz y efectiva para el abordaje de la violencia y la discriminación contra las mujeres, en el ámbito laboral del Ministerio de Economía.

Específicos:

- ✓ Proveer un instrumento de prevención, atención y asistencia ante hechos de violencia y/o discriminación contra las mujeres en el Ministerio de Economía.
- ✓ Orientar sobre las vías legales internas y externas de protección, ante hechos que constituyan violencia y/o discriminación contra las mujeres.
- ✓ Dar seguimiento y monitoreo a las acciones aplicadas por los mecanismos institucionales competentes.

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	Tipo de Información según LAIP	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 7 de 32

2. Principios

No Revictimización

- Evitar acciones u omisiones que causen daño o que coloquen a la mujer en situación de vulnerabilidad.

Principio de confidencialidad

- Las personas que intervengan y/o tengan conocimiento del procedimiento, tienen estricta obligación de guardar confidencialidad. No pueden transmitir ni divulgar el contenido de la información obtenida.

Celeridad y probidad

- La atención y asistencia debe realizarse eficientemente, sin demora y bajo condiciones óptimas de comodidad, seguridad, privacidad y buen trato.

Integralidad

- Se refiere a la coordinación y articulación de las vías de protección por violencia y/o discriminación contra la mujer.

3. Alcance

El presente Protocolo es de aplicación interna, ante hechos ejercidos por hombres, que constituyan violencia y/o discriminación contra las mujeres, en el ámbito laboral del Ministerio de Economía; sin restringir el derecho de las mujeres a acudir a la vía administrativa o judicial para que sus derechos sean restituidos.

Personas beneficiarias: Todas las mujeres que laboran en el MINEC y las beneficiarias de los servicios y programas que ejecuta, las cuales se detallan a continuación:

- Funcionarias y servidoras públicas, indistintamente de la modalidad de contratación (permanente, temporal, remunerada o ad-honorem)
- Mujeres que realizan horas sociales o pasantías

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	<i>Tipo de Información según LAIP</i>	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 8 de 32

- Mujeres usuarias de los servicios y programas
- Mujeres contratadas por las empresas proveedoras de servicios al MINEC

Personas sujetas de aplicación: Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por “personas sujetas de aplicación”, aquellos hombres que se desenvuelvan en el ambiente laboral del MINEC, independientemente de su jerarquía y que sean señalados por ejercer hechos de violencia y/o discriminación contra las mujeres de forma aislada, sistemática o reiterativa.

Personas obligadas: Todo el personal del Ministerio de Economía, indistintamente de la jerarquía laboral, está obligado a acatar y dar cumplimiento al presente Protocolo.

4. Marco jurídico

El marco jurídico relativo al presente Protocolo y en protección a la violencia y/o discriminación contra las mujeres en el MINEC, está regulado por nuestra Constitución de la República, como ordenamiento jurídico de mayor jerarquía; seguidamente de instrumentos internacionales, normativa nacional e institucional.

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	<i>Tipo de Información según LAIP</i>	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 9 de 32

MANDATO CONSTITUCIONAL

Constitución de la República (Cn)
(Artículo. 3)

TRATADOS INTERNACIONALES

Declaración Universal de Derechos Humanos (Art.1, 2, 3,10)
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación
contra la Mujer (CEDAW)
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la
Violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará) (Art. 1 -6)
Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) 1958 (Art. 1-5)
Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares 1981
(Art. 3,4.5, 7,8)

NORMATIVA NACIONAL

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
(LIE) (Art. 2, 4, 6 N°1, 41)
Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)
(Art. 1-10; 44-55)
Código Penal (CPn) (Art. 160, 165, 312)
Código de Trabajo (Art. 1-A, 12, 14, 29, 123, 277)
Ley del Servicio Civil (LSC) (Art. 1, 2, 4,5, 29, 31, 32)
Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no
comprendidos en la Carrera Administrativa (Art. 1)
Ley de Ética Gubernamental (Art. 1, 2)
Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (Art. 1-5)
Ley de Procedimientos Administrativos (Art. 14, 139)

NORMATIVA INSTITUCIONAL

Contrato Colectivo de Trabajo
Reglamento Interno del Ministerio de Economía
Política Institucional de Igualdad y No Discriminación del MINEC

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	Tipo de Información según LAIP	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 10 de 32

5. Contenido del protocolo

5.1 Manifestaciones de la violencia y discriminación contra las mujeres.

La violencia y discriminación contra las mujeres son manifestaciones de vulneración a derechos humanos, que se pueden presentar a través de distintos tipos y modalidades de violencia. El presente protocolo regula la violencia psicológica/emocional, física, sexual y discriminación; en la modalidad laboral.

Se entenderá por violencia contra las mujeres, cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado¹; y por violencia o modalidad laboral, las 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.²

La protección contra la violencia y/o discriminación de las mujeres en el ambiente laboral, requiere comprender cuáles son sus tipos y manifestaciones, con el fin de identificar los hechos que constituyen violencia y/o discriminación. En los siguientes apartados se describen los tres tipos de violencia que regula este Protocolo y de forma enunciativamente y no exhaustiva, se ejemplifica cada tipo de violencia y discriminación contra las mujeres; según distintos marcos normativos.

5.1.1 Violencia psicológica y emocional

La violencia psicológica y emocional, de acuerdo al Art. 9 Lit. d) LEIV; es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya el autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer; ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación.

¹ Art. 8 Lit. k) Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres.

² Art. 10 Lit. c) Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres.

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	Tipo de Información según LAIP	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 11 de 32

Cuadro 1: Manifestaciones de violencia psicológica y emocional

Forma violencia	Ejemplo
Acoso laboral (Art. Art. 8 Lit. b) LEIV)	Acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.
Riesgo psicosocial (Art. 7 LGPRLT)	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.
Expresiones de violencia contra las mujeres (Art. 55 Lit. c) y e) LEIV)	Burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro en el ámbito de trabajo, como forma de expresión de discriminación o exponer a las mujeres a un riesgo inminente para su integridad física o emocional.
Difusión ilegal de información (Art. 50 LEIV)	Publicar, compartir, enviar o distribuir información personal que dañe el honor, la intimidad personal y familiar, y la propia imagen de la mujer sin su consentimiento.
Faltar a los deberes/obligaciones de la LSC (Art. 31 Lit. g) LSC)	No conducirse con la debida corrección en las relaciones con sus compañeros de trabajo y sus subalternos.
Infringir prohibiciones de la LSC (Art. 32 Lit. a) LSC)	Imponer sanciones a los subalternos con el fin de tomar contra ellos alguna represalia de orden político, o que constituyan violación de cualquier derecho que las leyes les concedan.
Infringir prohibiciones de la LSC (Art. 32 Lit. g) LSC)	Limitar los derechos de los no afiliados aun sindicato o asociación profesional.
Infringir prohibiciones de la LSC (Art. 32 Lit. h) LSC)	Usar violencia física o psicológica o coaccionar para que los no afiliados ingresen al sindicato, a los afiliados para que no se retiren del mismo o a unos u otros para impedirles el libre ejercicio de su trabajo.

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	Tipo de Información según LAIP	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 12 de 32

Infringir obligaciones y prohibiciones del CT (Art. 29 Lit. 5°) CT)	No guardar la debida consideración a las trabajadoras y los trabajadores y no abstenerse de maltratarlos de obra o de palabra [...]
Infringir obligaciones y prohibiciones del CT (Art. 29 Lit. 6°) Lit. e) y f) CT)	No conceder licencia a trabajadoras en los casos de ausencia o incumplimiento de la jornada laboral, debido a la imposibilidad física o psicológica, de la trabajadora, provocada por cualquier tipo de violencia [...]
Violencia y acoso en el mundo del trabajo (Art. 1 núm. 1 Lit. a) Convenio 190)	Comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.
Violencia y acoso por razón de género (Art. 1 núm. 1 Lit. b) Convenio 190)	violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Fuente: Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres; Ley del Servicio Civil, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Código de Trabajo y Convenio Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.

5.1.2 Violencia física

El Art. 9 Lit. c) LEIV, define la violencia física como toda conducta que directa o indirectamente, está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por la persona agresora en su entorno familiar, social o laboral.

Cuadro 2: Manifestaciones de violencia física

Forma de violencia	Ejemplo
Lesiones (Art. 142 CPn)	Ocasionar a otro un daño en su salud, que menoscabe su integridad personal, hubiere producido incapacidad para atender las ocupaciones ordinarias o enfermedades por un período de cinco a veinte días, habiendo sido necesaria asistencia médica o quirúrgica.
Expresiones de violencia contra las mujeres (Art. 55 Lit. e) LEIV)	Exponer a las mujeres a un riesgo inminente para su integridad física y emocional.

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	Tipo de Información según LAIP	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 13 de 32

Esfuerzo físico considerable a mujeres en estado de embarazo (Art. 110 CT)	Destinar a mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado.
Causar riesgos al personal (Art. 54 Lit. e) LSC)	[...] ejecutar actos que pongan directamente en grave peligro al personal de la misma.
Incumplimiento de obligaciones de seguridad e higiene del trabajo (Art. 314 CT)	No adoptar, ni poner en práctica medidas adecuadas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad corporal de sus trabajadores.
Infringir obligaciones y prohibiciones del CT (Art. 29 Lit. 5°) CT)	No guardar la debida consideración a las trabajadoras y los trabajadores y no abstenerse de maltratarlos de obra o de palabra [...]
No adoptar medidas preventivas aplicables a Seguridad y Salud Ocupacional (Art. 80 núm. 17) LGPRLT)	No adoptar las medidas preventivas aplicables en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, cuando dicha omisión derive en un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Fuente: Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres; Ley del Servicio Civil, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Código de Trabajo y Código Penal.

5.1.3 Violencia sexual

La violencia sexual, es definida en el Art. 9 Lit. f) LEIV como toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima.

Cuadro 3: Manifestaciones de violencia sexual

Forma de violencia	Ejemplo
Ejecutar actos graves de inmoralidad (Art. 54 Lit. c) LSC)	Ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina donde se trabaje o fuera de ella cuando se encontrare en el ejercicio de sus funciones.
Acoso sexual (Art. 165 Inc. 1 CPn)	Conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual.

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	Tipo de Información según LAIP	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 14 de 32

Acoso a través de tecnologías de la información y la comunicación (Art. 27 LEDIC)	Conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual, por medio del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.
Otras agresiones sexuales (Art. 160 CPn)	Realizar en otra persona cualquier agresión sexual que no sea constitutiva de violación.
Violación (Art. 158 CPn)	El que mediante uso de violencia tuviere acceso carnal con otra persona.
Expresiones de violencia contra las mujeres (Art. 55 Lit. f) LEIV)	Mostrar o compartir pornografía de personas mayores de edad en los espacios públicos, de trabajo y comunitario.

Fuente: Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres; Ley del Servicio Civil; Código Penal y Ley Especial contra los Delitos Informáticos y Conexos.

5.1.4 Discriminación

La Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad, sin distinción alguna. Por su parte la CEDAW define la discriminación contra la mujer, como “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la 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”.

La LIE, en su Art. 6 núm. 3, Lit. a) y b) establece que la discriminación podrá ser directa e indirecta; será directa: cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro; e 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.

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	Tipo de Información según LAIP	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 15 de 32

Cuadro 4: Manifestaciones de discriminación

Forma de discriminación	Ejemplo
Discriminación (Art. 3 Cn)	Establecer restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.
Discriminación laboral (Art. 246 Pn)	Producir una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, 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.
Discriminación por sexo (Art. 30 Ord. 13° CT; Cláusula 41 Lit. g del CCT)	Exigir a las mujeres que solicitan empleo, que se sometan a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes, como requisitos para su contratación.
	Negar a la/s trabajadora/s cuyo hijos o hijas cuenten con cero a dieciocho meses de vida, el derecho a tres horas de permiso para amamantar.
Discriminación en políticas y programas de protección de salud y seguridad ocupacional (Art. 3 num. 5; Art. 8 num. 10 LGPRLT)	No prohibir toda forma de discriminación directa o indirecta en la implementación de las políticas y programas de protección de la salud y la seguridad ocupacional. No formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.
Expresiones de violencia contra las mujeres (Art. 55 Lit. a) y c) LEIV)	Elaborar, publicar, difundir o transmitir por cualquier medio, imágenes o mensajes visuales, audiovisuales, multimedia o plataformas informáticas con contenido de odio o menosprecio hacia las mujeres, o burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de sus ámbitos de trabajo [...] como forma de expresión de discriminación.
Denegar la prestación de un servicio público (Art. 6 Lit. j) LEG.)	Denegar a una persona la prestación de un servicio público a que tenga derecho, en razón de nacionalidad, raza, sexo, religión, opinión política, condición social o económica, discapacidad o cualquiera otra razón injustificada.
Discriminación por condición sindical (Art. 32 Lit. j) LSC)	Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre servidores públicos por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo.

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	<i>Tipo de Información según LAIP</i>	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 16 de 32

Fuente: Constitución de la República, Código Penal, Código de Trabajo; Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres; Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo; Ley de Ética Gubernamental; Ley del Servicio Civil; Ministerio de Economía, Contrato Colectivo de Trabajo 2023-2025.

5.2 Vías de protección

Los hechos de violencia y/o discriminación contra las mujeres perjudican y vulneran derechos laborales que pueden ser abordados por la/las siguiente/s vías:

5.2.1 Vía administrativa

Es la instancia interna con facultad de ley para imponer sanción; siempre y cuando exista una infracción o alguna limitante que pueda restringir un derecho previsto en el ordenamiento jurídico administrativo aplicable a los servidores/as del MINEC. Se destaca la siguiente vía administrativa:

Comisión del Servicio Civil: Organismo integrado por tres miembros propietarios y sus respectivos suplentes; dentro de sus facultades y atribuciones está la imposición de sanciones disciplinarias reguladas en la Ley del Servicio Civil.³

5.2.2 Vías Judiciales

Son las instancias competentes para investigar, calificar y aplicar procedimientos y disposiciones de las distintas normativas ante hechos que vulneren derechos a las mujeres, entre las que se mencionan los siguientes: Fiscalía General de la República y Policía Nacional Civil.

Todo hecho de violencia y/o discriminación informado por medio de este Protocolo y que se adecúe a una posible comisión de un delito o falta relativo a hechos de violencia y/o discriminación contra las mujeres, se orientará a la mujer afectada para que acuda a las instancias judiciales competentes y la Unidad de Género dará aviso en el plazo no mayor a cinco días hábiles a la Fiscalía General de la República o Policía Nacional Civil, para la debida atención, protección, reparación y sanción de los hechos de violencia y/o discriminación. De encontrarse dentro del término de flagrancia y se tenga conocimiento del mismo, se le derivará inmediatamente, a las instancias competentes.

³ Ley del Servicio Civil

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	Tipo de Información según LAIP	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 17 de 32

Las mujeres que activen alguna vía judicial y deban ausentarse de su jornada laboral para comparecer a las diligencias y/o citatorios requeridos, deben presentar a la Dirección de Talento Humano, la constancia extendida por la autoridad competente, para gozar del permiso correspondiente.

5.3 Fases del procedimiento para la atención de queja (caso) por violencia y/o discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral.

El procedimiento será aplicado por la Unidad de Género del MINEC, a través de la intervención de la jefatura y la técnica jurídica de dicha unidad, implementando las fases que se describen a continuación:

FASE 1: La Queja (caso)

Para efectos del presente protocolo se entenderá por “queja (caso)”, el acto en el cual una mujer afectada pone en conocimiento a la Unidad de Género, la existencia de un hecho de violencia y/o discriminación por ser mujer, ejercida por un empleado de este Ministerio y que afecta directamente a la mujer, con el fin de activar e iniciar el procedimiento establecido en este Protocolo.

Forma

La queja podrá presentarse de las siguientes formas:

Verbal: A través del diálogo directo entre la jefatura o técnica jurídica de la Unidad de Género y la mujer afectada.

Escrita: Presentando la queja, por medio del formulario en físico a la Unidad de Género o a través del correo electrónico institucional: (quejaviolencia@economia.gob.sv)

Contenido

La queja, deberá contener los datos personales de la mujer directamente afectada y del hombre contra quién se presenta la misma, la descripción sucinta de los hechos, lugar, fecha, hora y firma. El contenido de la queja será el mismo para cualquiera de las formas citadas anteriormente. Ver anexo 3: Formulario de la queja.

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	<i>Tipo de Información según LAIP</i>	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 18 de 32

Paso 1: Presentación de la queja (caso)

Toda mujer que se considera afectada por algún hecho de violencia y/o discriminación en el ámbito laboral, podrá interponer una queja para resolver la situación de la cual ha sido objeto.

Lugar

La queja (caso) deberá presentarse directamente a la Unidad de Género.

Considerando la naturaleza del presente Protocolo, en ningún caso la queja podrá ser presentada de forma anónima, ni por terceras personas que no sean las directamente afectadas. Si ese fuera el caso, será considerado como “aviso”; en este caso la Unidad de Género procederá conforme a lo establecido en el apartado 5.4.1 Acciones de prevención.

Ambiente

La queja (caso), será recibida por la jefatura de la Unidad de Género y/o la técnica jurídica de la misma Unidad, en un espacio adecuado en el que no ocurran interrupciones; bajo los principios del Protocolo y el cumplimiento de las medidas de bioseguridad de prevención de COVID19.

Durante el relato, se mantendrá una escucha activa y con empatía, que permita que la mujer exponga de forma clara y precisa el hecho/s o la situación que le ha sucedido, con el fin de brindarle la orientación más adecuada.

Auxilio psicológico/derivación psicológica

En los casos que, durante la recepción de la queja (caso), la mujer se encuentre en un estado evidente de alteración o crisis, con previa anuencia de la usuaria, la Unidad de Género brindará asistencia técnica en primeros auxilios psicológicos y de ser necesario la derivará a instituciones que brindan servicios integrales especializados para mujeres que enfrentan violencia y/o discriminación. Por ejemplo: Procuraduría General de la República o el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, entre otras. Por otra parte, en caso de ser necesaria la asistencia en salud para la usuaria, la Unidad de Género podrá solicitar el apoyo a la Clínica Empresarial.

Orientación

Con la información contenida en el formulario de la queja (caso), la Unidad de Género, orientará a la mujer sobre lo siguiente:

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	<i>Tipo de Información según LAIP</i>	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 19 de 32

- ✓ Los derechos, normativas, vías administrativas o judicial pertinente a promover, para solucionar el hecho de violencia y/o discriminación.
- ✓ Los hechos, comportamientos o conductas que incurren en infracción administrativa, judicial o violación a los derechos laborales.
- ✓ Que el procedimiento previsto en el presente Protocolo, no sustituye, excluye ni restringe el derecho de acudir a otras vías administrativas o judiciales.
- ✓ Que posterior a la queja que presenta, la Unidad de Género expondrá un informe del caso a la Dirección de Talento Humano y la Unidad(es) Organizativa(s) competente(s) y dejará constancia de las acciones institucionales a realizar luego de los acuerdos que se tomen de la exposición del informe.
- ✓ El apoyo jurídico que la Unidad de Género puede brindarle si decide activar las vías administrativas y/o judiciales, que incluye la redacción de su denuncia y acompañamiento para interponer la misma, ante la instancia competente.

FASE 2: Tramite de la queja (caso) y apertura de expediente

Paso 1: Expediente

Con la presentación de la queja (caso) se abrirá el expediente, el cual estará conformado por el conjunto ordenado de documentos, actuaciones y diligencias debidamente foliadas, que se efectúen durante el procedimiento.

El expediente se identificará por un código único de referencia, que se colocará de forma visible en la parte superior derecha de la portada, y estará compuesto por ocho dígitos alfanuméricos separados por guiones; según el ejemplo siguiente:
UG-XX- 20XX

UG: Corresponden a las iniciales de la Unidad de Género

XX: Número correlativo de la queja

20XX: Año en que se recibe la queja y se abre el expediente

Paso 2: Análisis de la queja y elaboración de informe

Con base al análisis de la queja (caso), la Unidad de Género, en un término no mayor a cinco (5) días hábiles posterior al día de la recepción de la misma, elaborará un informe, analizando y fundamentando jurídicamente si los hechos referidos en la queja (caso), constituyen conflictos o violación a derechos laborales o alguna manifestación de los tipos de violencia (psicológica/emocional, física, sexual) y/o

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	<i>Tipo de Información según LAIP</i>	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 20 de 32

discriminación; en la modalidad laboral, que aborda el Protocolo, que podrían incurrir en una infracción administrativa y/o judicial.

El informe deberá contener al menos los siguientes elementos:

- ✓ El formulario de la queja (caso)
- ✓ Fundamentación jurídica (consideraciones y recomendaciones)
- ✓ Lugar, fecha, hora y;
- ✓ Firma de la Jefatura de la Unidad de Género.

Paso 3: Remisión y exposición de informe

La Unidad de Género, con base a los hechos relacionados en la queja (caso), la orientación y análisis realizados, convocará a reunión a la máxima autoridad de la Dirección de Talento Humano y de la Unidad(es) Organizativa(s) competente(s), para informar sobre la queja (caso); y levantará un informe de las acciones institucionales a realizar.

Paso 4: Remisión de informe de acciones y aviso a la Fiscalía General de la República.

La Unidad Género remitirá informe de las acciones institucionales a realizar al Despacho Ministerial y el aviso a la Fiscalía General de la República, manteniendo la confidencialidad de la queja (caso).

FASE 3: Seguimiento y monitoreo

Paso 1: Ejecución de acciones

Se ejecutarán las acciones institucionales acordadas en la reunión de exposición del informe y la Unidad de Género dará seguimiento y monitoreo. Así mismo, tendrá comunicación con la mujer afectada para verificar el estado del proceso y que se encuentre en un ambiente laboral libre de violencia y/o discriminación, a fin de buscar el bienestar y salvaguardar la integridad física y emocional de la mujer.

Paso 2: Archivo

Se archivará el expediente con el reporte de cumplimiento de las acciones institucionales adquiridas por las unidades organizativas correspondientes. El que será digitalizado por la técnica jurídica, archivado y resguardado por la jefatura de Unidad de Género, asegurando la confidencialidad del mismo.

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	<i>Tipo de Información según LAIP</i>	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 21 de 32

5.4 Prevención

5.4.1 Acciones de prevención

El Ministerio de Economía, implementará acciones preventivas orientadas a fomentar la cultura y respeto a la igualdad de género, la integridad, dignidad, y la construcción de un ambiente libre de actitudes violentas y discriminatorias contra las mujeres.

Los hechos referidos en la queja (caso), que no se adecuen a infracciones administrativas ni judiciales o sean informados de forma anónima, por terceras personas o que por su naturaleza no se les pueda aplicar este Protocolo, serán abordadas a través de acciones de prevención orientadas a informar, asesorar, sensibilizar, capacitar y formar al personal, previniendo hechos de violencia y/o discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo.

La Unidad de Género, deberá ejecutar las siguientes acciones de prevención:

- ✓ Asesorar, emitir opiniones y recomendaciones, en casos específicos que no se adecuan a la aplicación del presente Protocolo.
- ✓ Difundir permanente el presente Protocolo, con el fin de informar sobre el contenido, procedimientos y vías de atención de la Unidad de Género.
- ✓ Diseñar e implementar campañas y distribuir material lúdico, con información pertinente para prevenir hechos de violencia y/o discriminación contra las mujeres, por medios impresos o a través del uso de recursos tecnológicos y medios de comunicación institucional.
- ✓ Sensibilizar a todo el personal por medio de procesos de capacitación y formación en temas relativos a la prevención, no violencia y no discriminación contra las mujeres.
- ✓ Colocar de forma rotativa buzones en las diferentes Unidades Organizativas, para recepcionar avisos sobre hechos de violencia y/o discriminación contra las mujeres.

La Unidad de Género, será la responsable de planificar, organizar, ejecutar y evaluar las acciones preventivas a ejecutar; quién deberá coordinar con: la Secretaría de la Mujer del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Economía SITME, las Direcciones de Talento Humano, Asuntos Jurídicos, Comunicaciones y las distintas Unidades Organizativas para la ejecución de las mismas

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	Tipo de Información según LAIP	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 22 de 32

5.4.2 Prevención de la violencia con quienes no existe una relación laboral

El Ministerio de Economía, a través de las Unidades Organizativas competentes a fin de prevenir hechos de violencia y/o discriminación contra las mujeres, cometidas por personas con las cuales no exista una relación laboral permanente; establecerá condiciones de la siguiente manera:

- ✓ En la medida de lo posible, incluirá en los contratos (contratistas, personal consultor y personal asesor externo), convenios, cartas de entendimiento o cualquier instrumento normativo entre partes; cláusulas orientadas a prevenir la violencia y discriminación contra las mujeres.
- ✓ En la carta compromiso, que suscriben las personas pasantes, practicantes o estudiantes de horas sociales; se incorporará una cláusula que indique: en caso de existir hechos de violencia y/o discriminación contra las mujeres, deberá de avocarse a la Dirección de Talento Humano; quien estará en la obligación de consultar a la pasante afectada si quiere activar el referido protocolo ante la Unidad de Género. Cuando un pasante sea acusado por violencia de género y/o discriminación, se efectuará la sustitución y se comunicará con la instancia educativa correspondiente.
- ✓ Otras que se encuentren sujetas a la normativa interna del Ministerio de Economía.

5.4.3 Prevención y atención de violencia para hombres y mujeres

Si bien es cierto, el presente Protocolo se ha elaborado con la finalidad de brindar una ruta eficaz y efectiva en el abordaje de la violencia y la discriminación contra las mujeres, en el ámbito laboral del Ministerio de Economía y desde el marco normativo LEIV, específicamente del Art. 1. Objetivo de la Ley (“establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia...”), Art. 3 Ámbito de Aplicación y el Art. 5 Sujetos de Derechos (“La presente ley se aplicará en beneficio de las mujeres ...”). Es importante mencionar, que con la finalidad de orientar a hombres y mujeres en relación a rutas de atención y referencia de casos de violencia en tanto en el ámbito laboral como familiar; la Unidad de Género cuenta con un Manual de Procesos y Procedimientos de la Transversalización del Principio de Igualdad y no Discriminación que establece un **procedimiento (P1.2.1 Atención y asesoría de prevención de violencia de género a hombres y mujeres)**. El cual tiene por objetivo brindar asesoría e información oportuna a hombres y mujeres empleados del Ministerio en materia de género con alcance a todo/a empleado/a, prestador/a de servicios, consultores/as o cualquier otra persona que desempeñe sus labores de forma permanente en las

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	<i>Tipo de Información según LAIP</i>	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 23 de 32

instalaciones del MINEC, o en cualquiera de sus oficinas o dependencias que solicite asistencia y/o asesoría a la Unidad de Género.

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	<i>Tipo de Información según LAIP</i>	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 24 de 32

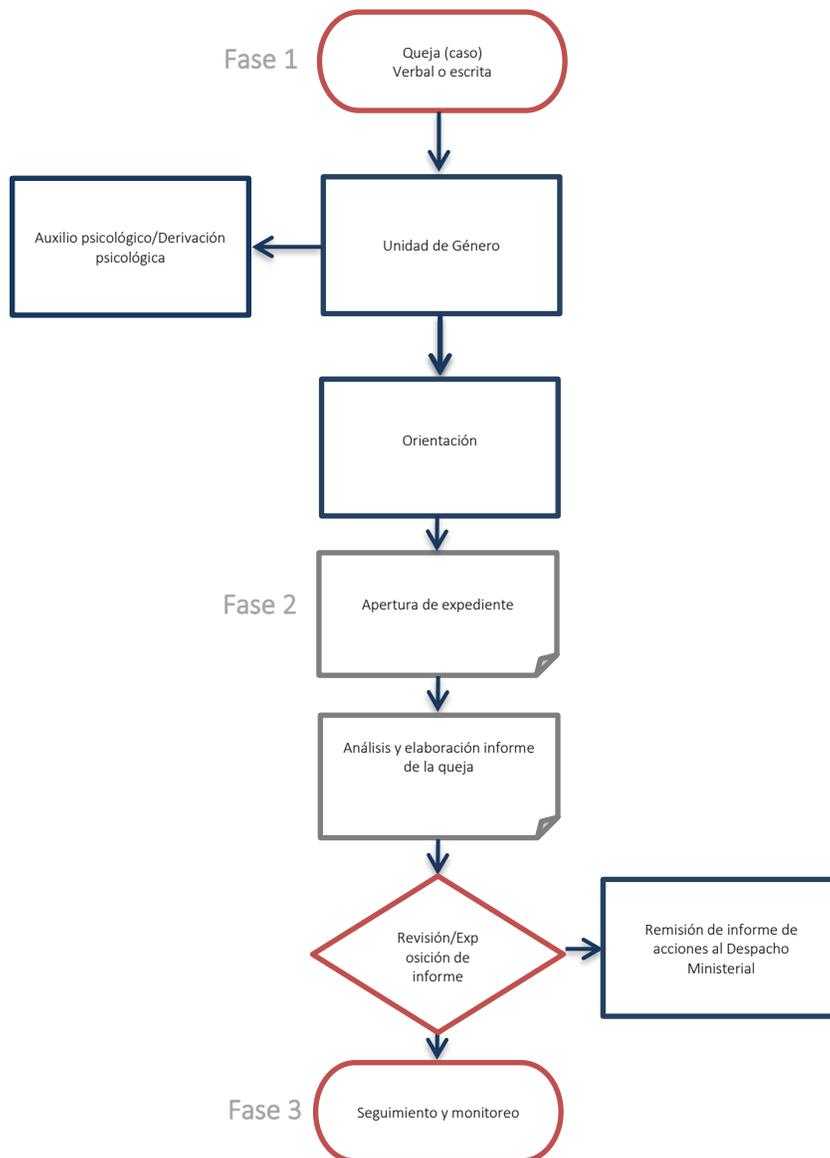
Referencia bibliográfica

- ✓ Chappell, D. and Di Martino, V., “Violencia en el trabajo”, 2006.
- ✓ Constitución de la República, Decreto de la Asamblea Constituyente No. 38; D. O. 16 de diciembre de 1983.
- ✓ Código Penal, D.L. No.1030; D. O. N°105, 20 de abril 1998
- ✓ Contrato Colectivo de Trabajo Ministerio de Economía
- ✓ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Asamblea General de las Naciones Unidas. 1979.
- ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. 1995.
- ✓ Ley de Reparación por Daño Moral, D.L. No. 216, 10 de diciembre de 2015 y D. O. No. 5, Tomo 410, 8 de enero de 2016.
- ✓ Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, D.L. No. 520, 25 de noviembre de 2010 y D. O. No. 2, Tomo 390, 4 de enero de 2011.
- ✓ Ley de Ética Gubernamental, D. L. No. 873, 13 de octubre de 2011; D. O. No. 229, Tomo 393, del 7 de diciembre de 2011.
- ✓ Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, D. L. No. 254, 21 de enero de 2010; D. O. No. 82, Tomo 387, del 5 de mayo de 2010.
- ✓ Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, D.L. No. 645, 17 de marzo de 2011; D. O. No. 70, Tomo 391, 8 de abril de 2011.
- ✓ Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa, D. L. No. 459, 8 de marzo de 1990; D. O. No. 80, 31 de marzo de 1990.
- ✓ Ley de Servicio Civil, D.L. No. 507, 24 de noviembre de 1961; D.O. No. 239; Tomo 193, 27 de diciembre de 1961.
- ✓ Ministerio de Economía de El Salvador. Protocolo Institucional para la Prevención y Atención de Casos sobre Acoso Sexual y Laboral en el Ministerio de Economía.
- ✓ Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito; (UNODC), “Lineamientos Generales sobre la Violencia Laboral”, 2019.
- ✓ Organización Internacional del Trabajo, “Las Mujeres en el Trabajo”, Tendencias. 2016

	Clasificación: <i>Tipo de Información según LAIP</i>	Código: LT-UG-PIVD-01 Vigencia: Junio 2023	
	Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía		
Ministerio de Economía			Página 25 de 32

Anexo 1

Flujograma del procedimiento para la prevención y atención de hechos de violencia y/o discriminación contra las mujeres en el Ministerio de Economía.



	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	<i>Tipo de Información según LAIP</i>	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 26 de 32

Anexo 2

Herramienta para la lectura y comprensión del flujograma

Forma	Significado
	Inicio o fin de proceso
	Acción o paso del proceso
	Decisión
	Documento/informe

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	Tipo de Información según LAIP	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 27 de 32

Anexo 3

FORMULARIO DE LA QUEJA (CASO)

N° expediente

Ref.: N°UG ____20____

1. Datos de recepción

Fecha: ____ / ____ / ____
 Día Mes Año

Hora: ____ : Minutos ____

2. Datos de la/las mujer/es que presenta/n la queja (caso)

Mujer 1

Nombre: _____

Relación con el MINEC:

Edad: _____

Empleada Permanente

N° de DUI: _____

Empleada Temporal

Cargo: _____

Horas sociales

Unidad o dependencia: _____

Pasante

Nombre de jefatura inmediata: _____

Consultora

Teléfono: _____

Outsourcing

Correo electrónico: _____

Usuaría

Mujer 2

Nombre: _____

Relación con el MINEC:

Edad: _____

Empleada Permanente

N° de DUI: _____

Empleada Temporal

Cargo: _____

Horas sociales

Unidad o dependencia: _____

Pasante

Nombre de jefatura inmediata: _____

Consultora

Teléfono: _____

Outsourcing

Correo electrónico: _____

Usuaría

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	Tipo de Información según LAIP	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 28 de 32

3. Datos del/los hombre/s contra quién/es se presenta la queja (caso)

Hombre 1

Nombre: _____	Relación con el MINEC:
Edad: _____	Empleado Permanente <input type="checkbox"/>
N° de DUI: _____	Empleado Temporal <input type="checkbox"/>
Cargo: _____	Horas sociales <input type="checkbox"/>
Unidad o dependencia: _____	Pasante <input type="checkbox"/>
Nombre de jefatura inmediata: _____	Consultor <input type="checkbox"/>
Teléfono: _____	Outsourcing <input type="checkbox"/>
Correo electrónico: _____	Usuario <input type="checkbox"/>
Jefatura <input type="checkbox"/>	Compañero <input type="checkbox"/>
Subalterno <input type="checkbox"/>	Otro <input type="checkbox"/> Especifique _____

Hombre 2

Nombre: _____	Relación con el MINEC:
Edad: _____	Empleada Permanente <input type="checkbox"/>
N° de DUI: _____	Empleada Temporal <input type="checkbox"/>
Cargo: _____	Horas sociales <input type="checkbox"/>
Unidad o dependencia: _____	Pasante <input type="checkbox"/>
Nombre de jefatura inmediata: _____	Consultor <input type="checkbox"/>
Teléfono: _____	Outsourcing <input type="checkbox"/>
Correo electrónico: _____	Usuario <input type="checkbox"/>
Jefatura <input type="checkbox"/>	Compañero <input type="checkbox"/>
Subalterno <input type="checkbox"/>	Otro <input type="checkbox"/> Especifique _____

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	Tipo de Información según LAIP	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 30 de 32

5. Preguntas generadoras

¿La persona contra quién presenta la queja, le ha?:

Manifestación	1: Si 2: No	Frecuencia (1: una vez; 2: varias veces; 3: muchas veces)
5.1 Realizado burlas o chistes		
5.2 Aislado con la finalidad de causarle daño		
5.3 Realizado actitudes de irrespeto (ofensas, desdén, insultos, etc.)		
5.4 Gritado o regañado de forma injustificada		
5.5 Realizado acciones de hostilidad		
5.6 Observado su trabajo de manera inapropiada		
5.7 Realizado comentarios vejatorios		
5.8 Humillado frente a otras personas		
5.9 Realizado comentarios humillantes que buscan confrontación		
5.10 Ridiculizado frente a otras personas		
5.11 Intimidado verbalmente o a través de actitudes		
5.12 Realizado actitudes amenazantes (miradas, gestos, etc.)		
5.13 Difundido rumores falsos sobre la calidad de su trabajo		
5.14 Impuesto tareas que no forman parte de las obligaciones laborales		
5.15 Impuesto horarios extraordinarios de trabajo sin causa justificada		
5.16 Compartido, enviado o distribuido información personal por cualquier medio informático o electrónico utilizando su imagen o identidad		
5.17 Enviado mensajes de texto, correos electrónicos cuyo contenido no tienen relación con el trabajo desempeñado		
5.18 Realizado actitudes constantes de control (vigila las acciones o movimientos, escucha conversaciones, impide comunicación con otras personas, etc.)		
5.19 Perseguido o interceptado en pasillos u otros lugares que usted transita		

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	Tipo de Información según LAIP	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 31 de 32

5.20 Impuesto sanciones de forma injustificada		
5.21 Empujado o jaloneado		
5.22 Amenazado injustificadamente		
5.23 Atentado contra su salud o integridad física		
5.24 Obligado a realizar actividades que requieren esfuerzo físico en su periodo de embarazo		
5.25 Golpeado intencionalmente		
5.26 Expuesto a un riesgo o peligro inminente		
5.27 Provocado algún accidente intencionalmente		
5.28 Dicho piropos o frases de índole sexual que le ofendan		
5.29 Realizado miradas, gestos o sonidos lascivos de connotación sexual		
5.30 Compartido mensajes o imágenes de índole sexual que le han ofendido		
5.31 Realizado contacto/s físico/s no deseado/s de índoles sexual		
5.32 Realizado tocamientos indebidos		
5.33 Insinuado tener relaciones sexuales a cambio de algo (mejora salarial, promoción de cargo, etc.)		
5.34 Solicitado sostener relaciones sexuales a cambio de promoverla en el trabajo		
5.35 Presionado o condicionado a someterse a prácticas sexuales no deseadas		
5.36 Obligado o amenazado para tomarse fotos de índole sexual		
5.37 Hecho sentir miedo de ser abusada sexualmente		
5.38 Encerrado en alguna oficina, baños o cualquier otro lugar al interior del MINEC		
5.39 Impuesto represalias por haberse negado a propuestas de índole sexual		
5.40 Negado injustificadamente permisos personales, incapacidades médicas u otros similares		
5.41 Restringido o prohibido el permiso de lactancia para su hijo/a		
5.42 Limitado sus derechos (participar en procesos de promoción, igualdad de oportunidades, permisos para estudio, etc.)		
5.43 Realizado acciones de desigualdad (trato, respeto, oportunidades, etc.)		

	Clasificación:	Código:	LT-UG-PIVD-01	
	Tipo de Información según LAIP	Vigencia:	Junio 2023	
Protocolo Institucional de Prevención y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Contra Mujeres en El Ministerio de Economía				
Ministerio de Economía				Página 32 de 32

5.44 Excluido o restringido en el ámbito laboral por ser mujer		
5.45 Tratado en desventaja frente a otros		

ESPACIO PARA LA UNIDAD DE GÉNERO

1. Identificación del hecho descrito en la queja (caso)

- 1.1 Violencia psicológica y emocional 1.4 Discriminación
- 1.2 Violencia física 1.5 Otro : _____
- 1.3 Violencia sexual (Especifique)

2. Durante la atención de la queja se brindó:

- 2.1 Auxilio psicológico Sí No
- 2.2 Derivación psicológica Sí _____ No
- (Especifique)

3. La queja procedió a dar aviso: Sí _____ No
- (Especifique)

4. Se brindó apoyo en redacción de denuncia (para presentar en vía judicial):

Sí No

5. Se brindó acompañamiento al presentar denuncia en vía judicial:

Sí No

6. Mujer/es que presentan la queja:

Nombre: _____ Nombre: _____

Firma: _____ Firma: _____

6. Persona/s que recibe/n la queja

Técnica Jurídica Jefatura de la Unidad de Género

Nombre: _____ Nombre: _____

Firma: _____ Firma: _____