



MINISTERIO
DE VIVIENDA

**PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE
DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES POR RAZONES DE
GÉNERO, ASÍ COMO EL ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN EL MINISTERIO DE
VIVIENDA**

Consultora:

Msc. Karla María Reyes Reales

Equipo Técnico de elaboración del Protocolo:

Karen Cobar, Gerencia Legal

Emely Meléndez, Jefa Unidad de Género Institucional

Irene de Cornejo, Jefa Unidad de Talento Humano

Alfredo Alfaro, Jefe Unidad de Desarrollo Institucional

Carlos Flores, Jefe Unidad de Desarrollo Comunitario

Este Protocolo para la Detección, Prevención y Atención de casos de discriminación y violencia contra las mujeres por razones de género, así como el acoso sexual y laboral en el Ministerio de Vivienda, es el resultado de la consultoría “Asistencia Técnica para la Formulación de Diagnóstico, Política Institucional de Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres y Plan de Acción del Ministerio de Vivienda”, realizada con el apoyo de ONU Mujeres El Salvador.

CONTENIDO

SIGLAS Y ACRÓNIMOS.....	5
INTRODUCCIÓN	7
I. MARCO TEÓRICO.....	8
II. MARCO JURÍDICO	10
III. OBJETIVOS	25
3.1. GENERAL	25
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	25
IV. AMBITO DE APLICACIÓN	26
V. PRINCIPIOS.....	27
VI. DEFINICIONES.....	29
VII. INSTANCIAS ADMINISTRATIVAS.....	30
7.1. UNIDAD DE GÉNERO	30
7.2. COMISIÓN DE GÉNERO	31
7.3. COMISIÓN ESPECIAL DE GÉNERO	31
VIII. DERECHOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA	32
IX. MEDIDAS DE CARÁCTER PROVISIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL O LABORAL.....	33
X. RECOMENDACIONES A TOMAR EN CUENTA EN EL PROCESO DE ATENCIÓN	35
XI. MECANISMO PARA LA DETECCIÓN Y ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN	36
11.1. MECANISMO DE DETECCIÓN	36
11.2. ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN.....	37



XII. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO, ASÍ COMO ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL	40
A) RECEPCIÓN DE QUEJA O DENUNCIA.....	41
B) PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA.....	44
C) COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD COMPETENTE.....	46
D) PROCEDIMIENTO EN CASO DE PERSONAL DE ALTO NIVEL	47
XIII. CONDUCTAS SANCIONABLES Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS	48
13.1. CONDUCTAS SANCIONABLES.....	48
13.2. DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS	55
XIV. SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES	56
XV. DERIVACIÓN DEL CASO PARA ACOMPAÑAMIENTO Y ATENCIÓN PSICOEMOCIONAL.....	57
XVI. DIVULGACIÓN	57
XVII. VIGENCIA Y MODIFICACIÓN	58

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
Cn.	Constitución de la República de El Salvador
Convención de Belém do Pará	Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer
CSJ	Corte Suprema de Justicia
FGR	Fiscalía General de la República
LAIP	Ley de Acceso a la Información Pública
LEIV	Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
LIE	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
LPA	Ley de Procedimientos Administrativos
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
MINSAL	Ministerio de Salud
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud.
PDDH	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos



PGR	Procuraduría General de la República
UAEM	Unidades de Atención Especializadas
VIH	Virus de la Inmunodeficiencia Humana

INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres es un importante problema de salud pública, así como una violación flagrante de los derechos humanos de la mujer¹. Es un problema generalizado y devastador y que se comienzan a sufrir a edades alarmantemente tempranas, siendo las mujeres más jóvenes las que corren mayor riesgo.²

Un ambiente laboral libre de violencia es un derecho fundamental y está relacionado con los principios de igualdad y no discriminación, fundamento de los derechos humanos en general y de los derechos laborales en particular.

El Ministerio de Vivienda, busca promover un ambiente laboral en el que las personas puedan ejercer su derecho a un trabajo digno, libre de violencia y discriminación y es responsabilidad de todo el personal de la institución, independientemente de su cargo, puesto o relación contractual, contribuir a la erradicación de la violencia, por ello deben asumir el compromiso de no ejercerla o tolerarla bajo ninguna circunstancia.

En tal sentido, el presente protocolo tiene por objeto prevenir hechos de discriminación y violencia contra las mujeres por razones de género, así como el acoso sexual y laboral, además de establecer un procedimiento a seguir en caso de que un empleado de la institución cometa hechos que posiblemente constituyan violencia, tanto al interior de la Institución como con las personas beneficiarias de los diferentes programas, proyectos y servicios que brinda el Ministerio de Vivienda en el marco de su quehacer

¹ Organización Mundial de la Salud (2013), Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer: prevalencia y efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud: resumen de orientación.

² Organización Mundial de la Salud (2021). Estimaciones de la prevalencia de la violencia contra la mujer, 2018: nota descriptiva mundial.

institucional y que engloba el trabajo que realiza con las instituciones del Sistema de Vivienda, en su calidad de ente rector.

Este protocolo es un paso más hacia la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, con el cual el Ministerio de Vivienda busca contribuir con la erradicación de la discriminación contra las mujeres y garantizar su derecho a una vida libre de violencia.

I. MARCO TEÓRICO

Las relaciones laborales deben fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la violencia laboral o violencia en el lugar de trabajo como “Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el 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”.

De la definición anterior, se identifica la **violencia interna** en el lugar de trabajo, es decir, aquella que tiene lugar entre todo el personal, independientemente de su cargo, puesto o relación contractual; y la **violencia externa**, que tiene lugar entre el personal y toda otra persona presente en el lugar de trabajo, usuarias o beneficiarias de los servicios, programas o proyectos.

La **violencia interna** alude a la violencia laboral contra una persona por parte de sus pares, jefaturas inmediatas y/o funcionario o funcionaria de alto nivel ; la **violencia externa**, en cambio, se refiere tanto a la ejercida contra una empleada o empleado por parte de personas usuarias o beneficiarias de los servicios, personas proveedoras de bienes y servicios

y otras que frecuentan el centro de trabajo, así como la ejercida contra personas usuarias o beneficiarias de los servicios, programas o proyectos, por parte de una empleada o empleado de la institución.

El acoso sexual, es una manifestación de relaciones de poder. Las mujeres están más expuestas a ser víctimas del acoso sexual debido a las relaciones desiguales de poder o de confianza, en las cuales, se encuentran en posición de desventaja respecto de los hombres. Pero también pueden ser objeto de acoso cuando se les percibe como sujetas de ostentar cargos con capacidad de toma de decisiones. En suma, el acoso sexual afecta a mujeres en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo, con consecuencias graves y reforzando además los estereotipos de género.

En general la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral provoca efectos negativos en su estado psicológico y emocional. Según la OIT, los actos de violencia provocan también, una alteración inmediata y a menudo duradera en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto, con la consecuencia de una menor eficiencia y productividad, la reducción de la calidad en la prestación de los servicios o en los productos generados.

La OIT ha propuesto aplicar medidas de diferente índole, tales como: **preventivas**, que tomen en consideración las raíces de la violencia y no sólo sus efectos; **específicas**, dado que cada forma de violencia exige abordajes distintos; **múltiples**, en el sentido de la necesidad de combinar diferentes tipos de respuesta, como son:

Inmediatas, es decir, hay que establecer con anticipación un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia;

Favorables a la participación de todas las personas directa o indirectamente afectadas, incluido el personal de puestos claves de la institución, compañeros y compañeras de trabajo y las propias víctimas;

A largo plazo, en razón de que las consecuencias de la violencia también se manifiestan a largo plazo y, por ende, las medidas coyunturales no bastan.

Para abordar los casos de violencia deben analizarse todos los factores generadores y explorarse estrategias de abordaje variadas, pues en cada caso se presentan situaciones particulares. Las acciones contra la violencia en el lugar de trabajo no deben ser restringidas o circunstanciales, sino bien definidas.³

II. MARCO JURÍDICO

La normativa nacional e internacional, establece los parámetros bajo los cuales deben actuar las instituciones de naturaleza tanto pública como privada, para garantizar los derechos de las personas en el ámbito laboral, en particular, aquellos relacionados a garantizar un ambiente digno, libre de violencia y discriminaciones, condiciones seguras y adecuadas.

2.1. En el ámbito internacional los principales instrumentos son:

2.1.1. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)

La CEDAW en el párrafo decimocuarto de su preámbulo reconoce que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia.

En su **art. 1** dispone, que para sus efectos la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada

³ Violence at Work de Duncan Chappell y Vittorio Di Martino. Oficina internacional del Trabajo, Ginebra, 1998.

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 políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

En tal sentido, los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer (**art. 2**). Asimismo, aclara esta Convención, que la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación, y que la adopción de medidas especiales, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria (**art. 4**).

Establece además, la obligación de los Estados de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurarle los mismos en condiciones de igualdad, con los hombres (**art. 11**), y reconoce una serie de derechos, entre estos, a tener las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección; al ascenso, a la estabilidad en el empleo, a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, a la formación profesional periódica; a protección especial a la mujer durante el embarazo; licencia por maternidad y estabilidad laboral.

Es importante resaltar también que el Comité de la CEDAW, creado con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de dicha Convención (**art. 17**), en su recomendación general n^o 19 (1992), afirmó que *“la Violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”*⁴; asimismo, aclaró que la discriminación contra la mujer, tal como

⁴ CEDAW, Recomendación general núm. 19 sobre la violencia contra la mujer, (11^o periodo de sesiones, 1992).

se define en el **artículo 1** de la Convención, incluye la violencia por razón de género, que es la violencia dirigida contra la mujer por ser mujer y que la afecta en forma desproporcionada, constituyendo una violación de sus derechos humanos.⁵

2.1.2. CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (CONVENCION DE BELÉM DO PARÁ)

La Convención de Belém do Pará, afirma en sus considerandos, que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos y libertades; asimismo, es una preocupante ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; y su eliminación es condición indispensable para que las mujeres logren su desarrollo individual, social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida.

Esta Convención establece en su **art.1**, que la violencia contra la mujer es 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; y en su **art. 2** dispone que puede tener lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier relación interpersonal, pero también en la comunidad. Comprende el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

En el **art. 3** reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, el cual incluye en el **art. 6**, ser libre de toda forma de discriminación, y ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y

⁵ CEDAW, Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19, (67° periodo de sesiones, 2017).

prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

En el **art. 5** dispone que toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.

El **art. 7** establece la obligación de los Estados de adoptar por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y llevar a cabo acciones tales como: actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos, entre otras.

2.1.3. CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Para combatir la discriminación, los Convenios de la OIT son también instrumentos de prevención de riesgos laborales.

El Convenio n.º 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), tiene como objetivo eliminar cualquier tipo de discriminación y establece para ello la obligación de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y en las diversas ocupaciones, así como en las condiciones de trabajo.

El Convenio n.º 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (1981), establece que con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada miembro debe incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares

que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (**art. 3**). Este Convenio hace referencia a la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, en la cual establece que las autoridades competentes deben tomar toda medida que permita a las mujeres con responsabilidades familiares integrarse en la fuerza de trabajo o permanecer en ésta, así como reintegrarse al empleo.

El Convenio n.º 190 sobre la Violencia y el Acoso (2019), dispone el deber de respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, y el de adoptar, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Reconoce que toda persona tiene derecho a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, incluido el que se desarrolla por razón de género. Brinda una protección amplia y se aplica a los sectores público y privado, a la economía formal e informal y en las zonas urbanas y rurales. Define la violencia y el acoso como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto causar un daño físico, psicológico, sexual o económico; incluyendo la violencia y el acoso por razón de género.”

Seguidamente, la violencia y el acoso por razón de género se definen como; “la 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” (**art. 1,1**).

2.1.4. CARTA IBEROAMERICANA DE LA CALIDAD EN LA GESTIÓN PÚBLICA

La Carta Iberoamericana de la Calidad en la Gestión Pública es un instrumento importante a tener en cuenta, en razón de que vincula la calidad en la gestión pública con dos propósitos fundamentales de un buen gobierno democrático: 1. toda gestión pública debe estar referenciada a la satisfacción de las personas ciudadanas, ya sea como usuarias o beneficiarias de servicios y programas públicos, o como legítimas participantes en el proceso formulación, ejecución y control de las políticas públicas bajo el principio de corresponsabilidad social; 2. la gestión pública tiene que orientarse para resultados, por lo que debe sujetarse a diversos controles sobre sus acciones, suponiendo entre otras modalidades la responsabilización del ejercicio de la autoridad pública por medio del control social y rendición periódica de cuentas.

Esta Carta dispone, que “la calidad en la gestión pública constituye una cultura transformadora que impulsa a la Administración Pública a su mejora permanente para satisfacer plenamente las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos.”

La calidad en la gestión pública debe medirse en función de la capacidad para satisfacer oportuna y adecuadamente las necesidades y expectativas de los ciudadanos y las ciudadanas (**art. 2**).

Dentro de sus principios establece el de imparcialidad, según el cual, en una gestión pública de calidad, la atención a todos los ciudadanos y ciudadanas debe realizarse con imparcialidad, asegurando que sean tratados y tratadas con igualdad, sin discriminación por motivos tales como el género, edad, raza, ideología, religión, nivel económico, situación social o localización geográfica; y además dispone que, por causas objetivas, la Administración Pública podrá establecer discriminaciones positivas para proteger a los ciudadanos y ciudadanas que lo requieran y que en todo

caso, corresponde a la Administración Pública la defensa del interés general frente a los intereses particulares (**art. 12**).

Así también establece la necesidad de desarrollar procesos sistemáticos y organizados para obtener información a través de sugerencias, quejas y reclamos de los ciudadanos y las ciudadanas con respecto al servicio prestado, y la capacidad de escucha y de respuesta efectiva y eficaz” (**art. 56**).

2.2. En el ámbito nacional la principal legislación es:

2.2.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA, en adelante Cn.

Norma suprema del ordenamiento jurídico, establece en su **art. 1** que El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común; y en su **art. 2**, establece que toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.

En la sección segunda, trabajo y seguridad social, en el **art. 37** reconoce que el trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio; y en el **art. 38** dispone que el trabajo estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de las personas trabajadoras, el cual incluye una serie de derechos.

2.2.2. LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES, en adelante LIE

La LIE dispone en el **art. 1**, que a través de la misma 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.

Los alcances de esta ley, se establecen en su **art. 4**, según el cual, las instituciones del Estado, de acuerdo con sus competencias, deberán realizar acciones permanentes orientadas hacia aspectos de alcance general, tales como: eliminación de los comportamientos y funciones sociales discriminatorias; 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; y 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.

En su **art. 29 inciso segundo**, que, en cumplimiento de los tratados y compromisos internacionales, les deberá garantizar derechos fundamentales tales como el derecho a la vida, a la integridad física y moral, la salud, la libertad, la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.

En el **art. 25** para la participación igualitaria en el empleo, establece lineamientos para superar las desventajas de las mujeres, y establece que el Estado a través de las instancias correspondientes, definirá y ejecutará políticas dirigidas a prevenir y erradicar el acoso sexual, acoso laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales, en los diferentes regímenes de aplicación.

2.2.3. LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES, en adelante LEIV

La LEIV en su **art. 2** reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; y en el **art. 8 literal k)** define la violencia contra las mujeres como “cualquier acción basada en género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado”.⁶

En el mismo **art. 8 en el literal b)** define el acoso laboral como “*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*”.

Además, en su **art. 10** define las modalidades de violencia.

Violencia institucional:

b) *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, tipo y modalidades de violencia conceptualizadas en esta Ley*”.

Violencia laboral se entiende como:

c) *Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en los lugares de trabajo públicos o privados; que constituyan agresiones físicas o psicológicas, atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que*

⁶ Definición retomada del art. 1 de la Convención de Belém do Pará.

obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo”.⁷

Tipos de violencia contra las mujeres, art. 9 de la LEIV:

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.*

b) Violencia Femicida: *Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que conllevan a la impunidad social o del Estado, pudiendo culminar en feminicidio y en otras formas de muerte violenta de mujeres.*

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

d) Violencia Psicológica y Emocional: *Es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya el autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer; ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí*

⁷ Reforma realizada a través de Decreto Legislativo N°451 del 24 de octubre de 2019, Publicado en el Diario Oficial N° 216, Tomo 425, publicado el 15 de noviembre de 2019, con el objeto de eliminar la frase “ejercidas en forma repetida”, pues la violencia basta que ocurran en una ocasión, para ser considerada como tal.

misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación.

e) *Violencia Patrimonial:* *Son las acciones, omisiones o conductas que afectan la libre disposición del patrimonio de la mujer; incluyéndose los daños a los bienes comunes o propios mediante la transformación, sustracción, destrucción, distracción, daño, pérdida, limitación, retención de objetos, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales. En consecuencia, serán nulos los actos de alzamiento, simulación de enajenación de los bienes muebles o inmuebles; cualquiera que sea el régimen patrimonial del matrimonio, incluyéndose el de la unión no matrimonial.*

f) *Violencia Sexual:* *Es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima.*

g) *Violencia Simbólica:* *Son mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad.”*

Es importante resaltar que la LEIV establece una serie de delitos y sus respectivas sanciones, los cuales son considerados de acción pública, según el art. 44. Entre dichos delitos se encuentra el de obstaculización al Acceso a la Justicia (**art. 47**), según el cual “*Quien en el ejercicio de una función pública propiciare, promoviere o tolerare, la impunidad u obstaculizare la investigación, persecución y sanción de los delitos establecidos en esta Ley, será sancionado con pena de prisión de dos a cuatro años e inhabilitación para la función pública que desempeña por el mismo plazo”.*

Asimismo, delitos como expresiones de violencia contra las mujeres (**art. 55**), que incluye conductas como "...c) Burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de sus ámbitos de trabajo, educativo, comunitario, espacios de participación política o ciudadana, institucional u otro análogo como forma de expresión de discriminación de acuerdo a la presente ley; d) Impedir, limitar u obstaculizar la participación de las mujeres en cualquier proceso de formación académica, participación política, inserción laboral o atención en salud; y e) Exponer a las mujeres a un riesgo inminente para su integridad física o emocional...".

2.2.4. CÓDIGO PENAL

El Código Penal establece una serie de delitos que pueden cometerse en cualquier ámbito, incluyendo el laboral, como aquellos relativos a la vida, a la integridad personal, a la autonomía personal, contra la libertad sexual, otros ataques a la libertad sexual, contra el honor y la intimidad.

Entre los delitos relativos a otros ataques a la libertad sexual, se encuentra tipificado en el **art. 165**, el acoso sexual como *"toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamientos, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por si sola un delito más grave"*.

2.2.5. LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo señala explícitamente la necesidad de considerar los riesgos psicosociales y su prevención como parte de la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

El **art. 7** de la referida Ley, define estos riesgos 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 y trabajadoras 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”.

Tanto el acoso sexual como el acoso laboral en los lugares de trabajo constituyen un problema grave de violencia, que tiene graves consecuencias a la integridad física y emocional y en particular, afecta a las mujeres en forma desproporcionada.

2.2.6. LEY DE SERVICIO CIVIL

La 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 (**art. 1**)

Esta ley establece entre los deberes de los funcionarios y empleados en su **art. 31 literales f), g) y j)**, los siguientes: Atender al público en forma esmerada y guardarle la consideración debida en las relaciones que estuviere con él por razón de su cargo o empleo; conducirse con la debida corrección en las relaciones con sus compañeros de trabajo y con sus subalternos; y cumplir con sus obligaciones de manera imparcial y desinteresada.

Asimismo, establece el régimen disciplinario, que incluye las sanciones aplicables; determinación de quiénes pueden imponer sanciones; conductas para las que aplican cada una de las sanciones; recursos, entre otros (**art. 41 y siguientes**).

Cuando la persona sea servidora pública excluida de la Carrera Administrativa se procederá conforme a lo establecido en la Ley

Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la carrera administrativa.

2.2.7. LEY AMOR CONVERTIDO EN ALIMENTO PARA EL FOMENTO, PROTECCIÓN Y APOYO A LA LACTANCIA MATERIA

La Ley Amor convertido en Alimento para el Fomento, Protección y Apoyo a la Lactancia Materia⁸ tienen por objeto garantizar el derecho de niñas y niños a la lactancia materna, a través de la adopción de medidas que aseguren entornos y condiciones adecuadas para fomentar, proteger y apoyar la lactancia materna priorizando los primeros mil días de vida, fomentando la nutrición segura y suficiente para los lactantes (**art. 1**).

Esta ley establece en su **art. 37**, lo siguiente:

“Toda mujer trabajadora una vez concluida su licencia por maternidad, tendrá derecho a una hora diaria de pausa en la jornada laboral para amamantar a su hija o hijo o para recolectar su leche durante un período de seis meses postparto; esta pausa podrá ser fraccionada en dos pausas de treinta minutos cada una o las veces que hayan acordado las partes.

En aquellos casos en los que de forma excepcional la jornada de la mujer trabajadora exceda de las ocho horas, ésta tendrá derecho a una segunda pausa en una hora adicional a la establecida en el primer inciso, para amamantar a su hija o hijo, o para recolectar su leche, dicha pausa podrá ser fraccionada las veces que hayan acordado las partes, en las mismas condiciones del inciso anterior.

Las pausas en la jornada laboral a la que se refiere este artículo no podrán ser reemplazadas por la del almuerzo, descanso u otras necesidades

⁸ Aprobada por la Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, en fecha 27 de septiembre de 2022, Publicada en el Diario Oficial 194, Tomo 437, de fecha 14 de octubre de 2022, con entrada en vigencia a partir del 2023 y deroga la Ley de Promoción, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna (art. 57).

fisiológicas y será contadas como hora efectiva de trabajo y remunerado como tal.

Los patronos tienen la obligación de velar por el cumplimiento de este derecho y no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro; caso contrario será sancionado según lo establecido en la presente ley.

Los patronos tienen la obligación de establecer una Sala de Lactancia dentro del espacio de trabajo que sea higiénico, para que las madres puedan extraerse y conservar la leche materna.

Una vez concluidos los seis meses postparto, toda madre en período de lactancia podrá extraer y conservar su leche por el tiempo que se extienda su lactancia, haciendo uso de la sala de lactancia destinada para tal propósito, durante las pausas indispensables para descansar, sea jornada continua o dividida.”

Al respecto es importante destacar, que el Ministerio de Salud (MINSAL) es la autoridad competente para la aplicación de la ley y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) supervisará y verificará el cumplimiento de las obligaciones patronales que emanen de la misma (**art. 5**).

Entre las infracciones muy graves (**art. 42 lit. i**) se encuentra incumplir, obstaculizar o limitar indebidamente la prestación laboral prevista en el referido **art. 37**; y, en el **art. 43** se establecen las sanciones aplicables a los infractores, sin perjuicio de la responsabilidad penal, civil o administrativa.

2.2.8. LEY DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA INFECCIÓN PROVOCADA POR EL VIRUS DE INMUNODEFICIENCIA HUMANA

La Ley de Prevención y Control de la infección provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana, establece que el MTPS en coordinación con el MINSAL, es la institución responsable de velar por su aplicación correcta y oportuna, en lo relacionado con el ámbito laboral.

En el **art. 33 lit. c**, dispone que se considera infracción grave, discriminar o estigmatizar a una persona por su condición de VIH; y en el **art. 34 lit. b**, establece como infracción muy grave Obligar a realizarse la prueba de VIH.

Finalmente, en el **art. 35** establece las sanciones aplicables a los infractores de conformidad a dicha ley, sin perjuicio de la responsabilidad penal, civil o administrativa.

III. OBJETIVOS

3.1. GENERAL

Establecer pautas para la prevención y detección de hechos de discriminación y violencia por razones de género, incluyendo el acoso sexual y laboral y una ruta de atención en caso del cometimiento de este tipo de conductas en el Ministerio de Vivienda, así como procedimiento para la investigación, sanción y garantías de no repetición, bajo un enfoque de derechos humanos y género y en cumplimiento al estándar de la debida diligencia.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar el derecho de las personas empleadas y usuarias de los servicios de la institución, a una vida libre de violencia y a ser tratadas con dignidad.
- Establecer mecanismos que permitan prevenir e identificar hechos de discriminación, violencia por razones de género, así como el acoso

sexual y laboral en la institución, contra el personal de la institución y las personas beneficiarias de sus programas, proyectos y servicios.

- Contar con una ruta de atención institucional en casos de discriminación y violencia contra las mujeres por razones de género, así como el acoso sexual y laboral en la institución.
- Asistir en el acceso a la justicia a través del establecimiento de mecanismos de denuncia, investigación, sanción y seguimiento en casos de violencia y discriminación por razones de género, así como el acoso sexual y laboral.

IV. AMBITO DE APLICACIÓN

El procedimiento contenido en este protocolo será aplicable a todo el personal del Ministerio de Vivienda, independientemente de su cargo, puesto o relación contractual.

La aplicación de este Protocolo como procedimiento administrativo no inhibe a la persona víctima de discriminación y violencia por razones de género, así como el acoso sexual y laboral, de proceder por otra vía legal que considere pertinente para defender y restituir sus derechos.

V. PRINCIPIOS

CELERIDAD

Proceso que debe ser ejecutado de manera rápida, pronta y eficaz, sin demoras indebidas, de forma que pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando los plazos establecidos y las garantías debidas.

CONFIDENCIALIDAD

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las quejas presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento, preservándose en todo momento su intimidad y privacidad.

CONTRADICCIÓN

Implica las posibilidades de participar en un proceso en que se garantice a las partes las mismas oportunidades y el derecho de aportar las pruebas y a su vez, el derecho de controvertirlas. De modo que no se genere indefensión a ninguna de las partes.

DEBIDA DILIGENCIA

La investigación y la resolución sobre la conducta o conductas ante las cuales se interpone la queja, deben ser realizadas con la debida profesionalidad y diligencia, asegurando una actuación amplia, efectiva y eficiente. Asimismo, las personas responsables de asesorar o investigar una queja, deben actuar conforme a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

DIGNIDAD Y DEFENSA DE LA PERSONA

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra hechos de discriminación y violencia por razones de género, así como el acoso sexual y laboral en la institución, que afecten su dignidad y, por tanto, a la adopción de medidas de protección.

ÉTICA

Las personas que intervengan en el procedimiento deben comportarse y expresarse con total coherencia con apego a la justicia y la verdad. No se puede actuar de acuerdo con las intenciones o intereses propios, falsedad, injusticia o fingimiento.

IMPARCIALIDAD

El procedimiento debe garantizar un tratamiento imparcial y justo para todas las personas afectadas, libre de prejuicios, sin designio anticipado a favor o en contra. Las personas que intervengan en el procedimiento deben actuar de buena fe, en atención a la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.

NO REVICTIMIZACIÓN

No se deberá exponer innecesariamente a la víctima o víctimas de discriminación y violencia por razones de género, así como el acoso sexual y laboral en la institución a recordar, verbalizar en múltiples o reiteradas ocasiones los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a la o las víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona, evitando en todo momento 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.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una queja, comparezcan como testigos/as o participen en una investigación sobre hechos de discriminación y violencia contra las mujeres por razones de género, así como el acoso sexual y laboral en la institución. Asimismo, la institución tomará las medidas necesarias para asegurar relaciones de trabajo armoniosas durante y después de la investigación.

RESPECTO Y PROTECCIÓN A LAS PERSONAS

El abordaje debe de realizarse a través de actuaciones o diligencias basadas en el respeto de todas las personas implicadas y en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable.

VI. DEFINICIONES

Para los efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

6.1. QUEJA

Acto por medio del cual una persona hace del conocimiento del área o unidad competente de su institución, hechos de los que ha sido víctima o de los que tuvo conocimiento de vistas y oídas sufridos por una tercera persona, y que presuntamente constituyen discriminación o violencia por razones de género, acoso sexual o laboral.

6.2. DENUNCIA

Declaración o manifestación verbal o escrita realizada de manera interna, a través del Formulario de Denuncia Unidad de Género, del Ministerio de Vivienda, o de manera externa ante la Policía Nacional Civil, Fiscalía General de la República o autoridad Judicial (Juzgados de Paz y Juzgados Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres), sobre hechos que pueden constituir delito de acción pública.

VII. INSTANCIAS ADMINISTRATIVAS

7.1. UNIDAD DE GÉNERO

La Unidad de Género, como entidad encargada de promover, asesorar, monitorear y coordinar la implementación del principio de igualdad, equidad y no discriminación, así como velar por el cumplimiento de la normativa a favor de los derechos humanos de las mujeres, en las políticas, planes, programas, proyectos y acciones en la estructura organizacional de la institución y en la prestación de los servicios que ofrecen a las personas usuarias, de conformidad al art. 10-A de la LIE y art. 24 del Reglamento Interno del Ministerio de Vivienda, se encargará del procedimiento de validación de la queja, para lo cual podrá realizar las diligencias que considere pertinentes para establecer la existencia o no de infracción administrativa o acción delictiva, al menos de forma indiciaria, coordinando con las autoridades competentes, monitoreando y documentando los hechos alegados en la queja.

7.2. COMISIÓN DE GÉNERO

La Comisión de Género se activará en casos del posible cometimiento de hechos de discriminación, violencia por razones de género, así como acoso sexual o laboral por parte del personal que ostenta un cargo, y estará conformada por una persona delegada de las siguientes áreas:

- a) Unidad de Género.
- b) Unidad de Talento Humano
- c) Gerencia Legal.

7.3. COMISIÓN ESPECIAL DE GÉNERO

La Comisión Especial de Género se activará en casos del posible cometimiento de hechos de discriminación, violencia por razones de género, así como acoso sexual o laboral por parte del personal que ostenta un cargo de alto nivel, y estará conformada por una persona delegada de las siguientes áreas:

- a) Unidad de Género.
- b) Unidad de Talento Humano
- c) Gerencia Legal.
- d) Despacho de Ministra/o de Vivienda.
- e) Dirección Administrativa.

Ambas comisiones serán creadas mediante resolución, acuerdo, o cualquier instrumento legal o administrativo emitido por la máxima autoridad del Ministerio de Vivienda, a través del cual se les otorgarán las facultades requeridas para dar cumplimiento al objetivo del presente protocolo.

Dichas facultades se encuentran relacionadas a los actos a realizarse en las diferentes etapas del procedimiento de atención: recepción de quejas o denuncias; validación de las quejas o denuncias; comunicación a la autoridad competente y procedimiento en caso de personal de alto nivel.

VIII. DERECHOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA

Entre los derechos de las personas que denuncien el posible cometimiento de hechos de discriminación y violencia por razones de género, así como acoso sexual y laboral, se encuentran los siguientes:

- a. Que se preserve en todo momento su intimidad y privacidad.
- b. Que se le extienda copia de la queja formulada y de cualquier otro documento de interés para la mujer, garantizando un trato digno y respetuoso.
- c. Se aplique la reserva total del expediente.⁹
- d. Ser informada y notificada en forma oportuna y veraz, de las actuaciones que se vayan realizando durante todo el proceso administrativo, así como de los recursos pertinentes y de los servicios de ayuda.
- e. No ser coaccionada por las declaraciones vertidas durante el proceso.
- f. Brindar las acciones internas de protección oportunas y adecuadas, que se consideren pertinentes o tomar en cuenta las que sugiera la persona que interpuso la queja, para su seguridad psicológica y física.

⁹ Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad. Debe protegerse debidamente la intimidad de la víctima y evitar la divulgación de información que pueda conducir a la revictimización y afectar los resultados del proceso.

IX. MEDIDAS DE CARÁCTER PROVISIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL O LABORAL

Deberán adoptarse las medidas de carácter provisional que resulten necesarias para garantizar la protección de la víctima, en atención a la gravedad de los hechos imputados y de acuerdo a las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo; así como para asegurar la eficacia de la resolución, el buen fin del procedimiento; el cese de los efectos de las conductas sancionables; y las exigencias de los intereses generales, de conformidad a lo establecido en el art. **152 Ley de Procedimientos Administrativos (LPA)**

Estas podrán adoptarse en cualquier etapa del procedimiento administrativo, mediante resolución motivada e incluso, hasta después de establecida la sanción correspondiente, en caso de ser necesario.

La Unidad de Talento Humano con la asesoría de la Unidad de Género, estará encargada de adoptar las medidas de carácter provisional, pudiendo ser entre éstas, las siguientes:

Dirigidas a la víctima:

- a) Recibir atención psicosocial.
- b) Facilitar el trámite de permisos con goce de salario correspondientes para la comparecencia a las diligencias administrativas, judiciales y/o a la atención psicosocial.
- c) Recibir atención médica, tratamiento adecuado y oportuno durante el procedimiento.
- d) Trasladarle de lugar, área o unidad de trabajo en caso de solicitarlo de manera expresa, siempre y cuando no se desmejore su situación laboral, comparada con la que tenía hasta el momento de interponer la queja.

- e) La autoridad competente podrá adoptar de oficio cualquier otra que contribuya a la protección de los derechos de la víctima, con su consentimiento previo.

Dirigidas a la persona contra quien se interpuso la queja o denuncia:

- a) Abstenerse de comunicarse con la persona víctima por cualquier medio.
- b) Abstenerse de hostigar, perseguir, intimidar, amenazar o realizar otras formas de maltrato en contra de la víctima o sus familiares.
- c) Traslado del lugar de trabajo hasta que se determine su responsabilidad ya sea por la vía administrativa o judicial, siempre y cuando, no se desmejore su situación laboral, comparada con la que tenía hasta el momento que se interpuso la queja en su contra.
- d) Redistribución del tiempo de su jornada.
- e) Modificarse temporalmente tanto sus tareas, como el espacio físico en el que se desempeña habitualmente.
- f) Suspensión previa de sus labores de conformidad al art. 48 de la Ley de Servicio Civil.
- g) Abstenerse de manipular, coaccionar, influenciar o amenazar a las personas que brindarán su testimonio sobre los hechos denunciados.
- h) Abstenerse de enviar mensajes por cualquier medio, que sean amenazantes o que desacrediten la imagen de la víctima, ya sea en el ámbito laboral o fuera de este.

Debe tenerse en cuenta lo establecido en los **arts. 47, 55 y 57 de la LEIV**, relativo a las garantías procesales de las mujeres que enfrentan hechos de violencia.

La Unidad de Talento Humano será la encargada de realizar el seguimiento al cumplimiento de las medidas de carácter provisional, pudiendo solicitar la colaboración de la Unidad de Género, la Gerencia Legal o las correspondientes jefaturas inmediatas.

X. RECOMENDACIONES A TOMAR EN CUENTA EN EL PROCESO DE ATENCIÓN

En el proceso de atención ante el posible cometimiento de hechos de discriminación y violencia por razones de género, así como el acoso sexual o laboral en el Ministerio de Vivienda se deben tomar en cuenta las siguientes recomendaciones¹⁰:

1. El proceso de atención debe centrarse en las necesidades de la persona que ha sufrido los hechos que constituyen discriminación, violencia por razones de género, así como acoso sexual o laboral;
2. Mostrar una actitud comprensiva y solidaria durante todas las etapas del proceso;
3. Considerar en cada caso los diferentes tipos de violencia que haya sufrido para garantizar un abordaje integral;
4. Escucharle activamente poniendo atención a los gestos y lenguaje no verbal;
5. Brindar un trato digno, respetuoso, sensible y empático, libre de sesgos y prejuicios;
6. Expresar comprensión por la magnitud y trascendencia del daño sufrido;
7. Establecer la relación dentro de los límites que permita y solicitarle que amplíe la información que brinda sobre los hechos en el momento de presentar la queja, cuando sea necesario;
8. Evitar comentarios, actitudes, juicios de valor o acciones que le revictimicen;
9. En casos de Violencia Sexual, no limitar la atención a la situación de emergencia a un nivel estrictamente médico; esperar el tiempo conveniente y, de acuerdo a las necesidades identificadas, derivarle a las Unidades de Atención Especializadas (UAEM) del Instituto

¹⁰ Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), Protocolo de atención a mujeres que enfrentan violencia basada en género, El Salvador. En https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/protocolo_atencion_mujeres_vbg.pdf

Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), Procuraduría General de la República (PGR), Corte Suprema de Justicia (CSJ), Fiscalía General de la República (FGR) o Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), previa coordinación interinstitucional, a fin de que además, se le brinde asesoría jurídica, atención psicológica en crisis o psicoemocional;

10. Mostrar comprensión y demostrar que se buscará una solución a la situación de discriminación y violencia que ha sufrido, y que se evitarán todo tipo de represalias;
11. Es fundamental respetar el ritmo en la toma de decisiones que necesite;
12. En todo proceso de intervención, el respeto a la decisión de la persona atendida es fundamental para ganar su confianza y contribuir a que cuando puedan, enfrenten su situación de discriminación, violencia por razones de género, así como acoso sexual o laboral.
13. Adoptar medidas para su protección de forma oportuna, y brindar seguimiento para asegurar su eficacia.

XI. MECANISMO PARA LA DETECCIÓN Y ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN

11.1. MECANISMO DE DETECCIÓN

Existen señales de alarma en el ámbito laboral para reconocer los casos de discriminación y violencia por razones de género, así como el acoso sexual y laboral:

- Cambios abruptos de comportamiento.
- Modificación en la forma de vestir, gustos y apariencia.

- Alejamiento del grupo habitual de pertenencia, no participación en eventos sociales del grupo de trabajo, reserva al conversar.
- Irritabilidad, angustia, comentarios de desánimo o desmotivación.
- Ausencias injustificadas.
- Ausencias prolongadas.
- Evitar a algunas personas.
- Repentina deficiencia en el rendimiento laboral de acuerdo con sus funciones.
- Déficit de atención y concentración.
- Negación para relacionarse a solas con una persona o personas determinadas.
- No escuchar o no tomar en cuenta su opinión, o no permitir su participación en actividades propias de sus labores.

El monitoreo por parte de la Unidad de Género y la Unidad de Talento Humano es esencial para la detección de cualquier situación o indicios que indiquen la existencia de hechos de discriminación o violencia por razones de género, así como acoso sexual y laboral, los cuales deberán registrarse y documentarse, para efectos de iniciar de oficio el correspondiente procedimiento administrativo sancionatorio.

11.2. ESTRATEGIA DE PREVENCIÓN

La estrategia de prevención de hechos de discriminación y violencia por razones de género, con especial énfasis en acoso sexual y acoso laboral tiene como finalidad de preservar un adecuado ambiente de trabajo, productividad, salud física y emocional del personal.

El enfoque de prevención debe incorporarse en todas las políticas, planes, programas, proyectos, acciones y estrategias con el objeto de transformar el entorno de riesgo y fortalecer las habilidades y condiciones para prevenir la discriminación y violencia en el Ministerio de Vivienda.

Para lo anterior, se ha considerado lo establecido en la LEIV y la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo.

Algunas acciones que considerar son las siguientes:

- Fomentar el desarrollo y participación de todo el personal, independientemente de su cargo, puesto o relación contractual, en procesos de formación o capacitación sobre temas como:
 - Igualdad, no discriminación y vida libre de violencia.
 - Legislación nacional e internacional en materia de Derechos Humanos y en particular, de mujeres.
 - Masculinidades positivas.
 - Búsqueda de solución pacífica de conflictos, en los que se promueva el diálogo y la búsqueda de consensos basada en el respeto a la dignidad y la justicia.
 - Manejo del estrés, ira y el desarrollo del autocontrol.
- Promover una conciencia colectiva entre todo el personal del Ministerio de Vivienda, de cero tolerancia a hechos de discriminación o violencia por razones de género, así como acoso sexual y laboral, generando la confianza que la Institución, en caso de posible cometimiento de hechos de esta naturaleza, está comprometida a actuar de forma oportuna, diligente, respetando la dignidad de las personas y guardando confidencialidad.
- Realizar campañas informativas y de promoción del respeto a los Derechos Humanos, y en especial los de las mujeres; promoviendo un entorno libre de violencia y discriminación; divulgación del contenido de tratados internacionales, normativa nacional y normativa interna del Ministerio de Vivienda, para la prevención y atención de hechos de discriminación y violencia por razones de género, así como el acoso sexual y laboral.

- Fomentar la valoración y retribución del trabajo de todo el personal en igualdad de condiciones sobre la base del mérito y la aptitud, así como las responsabilidades y complejidades de las tareas asignadas.
- Realizar charlas previo y durante el desarrollo de los proyectos y programas, a fin de que las relaciones entre el personal del Ministerio de Vivienda y en general, de las instituciones del Sistema de Vivienda y las personas beneficiarias, se basen en el respeto, igualdad, no violencia y discriminación.
- Dar seguimiento al cumplimiento de las medidas de carácter provisional para la protección y prevención de reincidencia en hechos de discriminación y violencia por razones de género, así como el acoso sexual y laboral.
- Garantizar un tratamiento o condiciones de trabajo especiales para mujeres embarazadas, personas con discapacidad, enfermedades o padecimientos crónicos, personas adultas mayores o que se encuentran en otras situaciones de vulnerabilidad.

La Unidad de Género, deberá asesorar al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, para la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en lo relativo a la prevención de la violencia por razones de género, como un factor de riesgo psicosocial.

Los informes de avances y cumplimiento del Plan de Acción de la Política Institucional para Igualdad, no Discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, en relación a las acciones desarrolladas por diferentes unidades organizativas de la institución, contribuirán a la medición de los

avances en cuanto a la prevención de la discriminación y violencia por razones de género, así como el acoso sexual y laboral.¹¹

En los casos en que los hechos de discriminación y violencia fuesen cometidos por personas con las cuales no exista una relación laboral permanente con el Ministerio de Vivienda, como son: contratistas, consultores, consultoras y asesores/as externos, se deberán establecer cláusulas en los contratos, convenios, acuerdos, cartas compromisos u otros instrumentos normativos entre las partes, orientados a prevenir la discriminación y violencia por razones de género, así como el acoso sexual y laboral, que contemplen sanciones basadas en la gravedad de los hechos, inclusive la terminación de los mismos, sin responsabilidad para el Ministerio de Vivienda.

XII. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA POR RAZONES DE GÉNERO, ASÍ COMO ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

En el procedimiento para la atención de situaciones que constituyan discriminación, violencia por razones de género, así como acoso sexual y laboral en el Ministerio de Vivienda, deberán considerarse las orientaciones dispuestas en los “Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado, 2021”.¹²

Todo el personal del Ministerio de Vivienda, independientemente de su cargo, puesto o relación contractual está facultado a interponer una queja

¹¹ Estos informes serán emitidos por El Comité de Género del Ministerio de Vivienda, el cual está conformado actualmente por la Unidad de Talento Humano, Unidad de Género, Gerencia Legal, Desarrollo Comunitario y Desarrollo Institucional.

¹² Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, “Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado, 2021”.

sobre hechos de violencia y discriminación por razones de género, así como acoso sexual y laboral.

Durante el proceso deberán respetarse los principios de audiencia, defensa y presunción de inocencia (**arts. 11 y 12 Cn.**) y garantizarse un proceso justo y equitativo.

Debe tenerse en cuenta que el **art. 47 de la LEIV** tipifica como delito, la obstaculización al acceso a la justicia.

A continuación, se detalla el procedimiento a seguir:

A) RECEPCIÓN DE QUEJA O DENUNCIA

El procedimiento interno será confidencial y en caso de violencia por razones de género, en ningún momento se conciliará¹³, por lo que, presentado el caso, no se debe de fomentar la impunidad de ninguna índole como práctica que afecte la dignidad de las personas.

La queja o denuncia deberá presentarse ante la **Unidad de Género** bajo 3 modalidades:

1. En el caso fuese presentada por escrito, se deberá llenar el "Formulario de Denuncia Unidad de Género".

¹³ Al respecto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH en su informe Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas, párr. 161, expresó que un gran número de expertas y organismos internacionales han identificado los peligros del uso de la conciliación como método para resolver casos de violencia contra las mujeres, pues al conciliar, los delitos se vuelven sujetos de negociación y transacción entre la víctima y el victimario. La conciliación asume que las partes involucradas se encuentran en igualdad de condiciones de negociación, lo cual no ocurre en casos de violencia contra las mujeres. En varios países se ha evidenciado que los acuerdos realizados en el marco de mediación aumentan el riesgo físico y emocional de las mujeres por la desigualdad en las relaciones de poder entre la víctima y el agresor. Los acuerdos generalmente no son cumplidos por el agresor y estos no abordan las causas y consecuencias de la violencia en sí.

El “**Formulario de Denuncia Unidad de Género.**” deberá incluir como mínimo, lo siguiente:

- a) Identificación de la persona que interpone la queja.
- b) Identificación de la persona contra quien se interpone la queja, indicando en la medida de lo posible el nombre, cargo que ostenta y el área o unidad de trabajo.
- c) Una relación sucinta de los hechos que motivan la queja.
- d) En la medida de lo posible, la prueba sustente o fundamente el cometimiento de los hechos, ya sea documental, testimonial u otro medio probatorio pertinente.

La Unidad de Género brindará orientación a la víctima y explicará el procedimiento a seguir.

Se verificará que cumpla con los requisitos mínimos requeridos. En caso de no cumplirlos, se solicitará a la persona por escrito, a más tardar el día hábil siguiente a su recepción, que subsane observaciones realizadas para lo cual se le otorgará un plazo de tres días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación de las referidas observaciones. En caso de no hacerlo, se archivará, dejando a salvo su derecho de presentar nuevamente la queja.

2. Cuando la queja sea presentada de manera **verbal**, la Unidad de Género promoverá un ambiente de confianza, sin prejuicios, respetando la privacidad y garantizando la confidencialidad, escuchará de forma activa y efectiva a la víctima.

Se redactará la queja y será leída, estando conforme con lo plasmado en el “Formulario de Queja Unidad de Género”, quien la interpone procederá a estampar su firma.

3. Cuando la queja sea presentada por medios tecnológicos, la dirección de correo electrónico para la recepción de esta será unidad.genero@vivienda.gob.sv, lo harán remitiendo el “Formulario de Queja Unidad de Género”. En caso de no cumplir los requisitos mínimos, se solicitará a la persona por escrito, a más tardar el día hábil siguiente a su recepción, que subsane observaciones realizadas para lo cual se le otorgará un plazo de tres días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación de las referidas observaciones. En caso de no hacerlo, se archivará, dejando a salvo su derecho de presentar nuevamente la queja.

La Unidad de Género, podrá realizar enlace con alguna de las UAEM, ISDEMU o Instituciones de preferencia, con las cuales haya desarrollado previamente alianzas estratégicas, a fin de que ésta pueda brindar a la víctima asesoría jurídica, acompañamiento, primeros auxilios psicológicos y atención psicosocial, cuando la situación lo amerite.

Habiendo recibido la queja o denuncia, se dará aviso en un plazo no mayor a **tres días hábiles** contados a partir del día siguiente de su recepción, remitiendo copia a la Unidad de Talento Humano para optimizar el ejercicio de sus competencias y los derechos del personal y población beneficiaria.

La Unidad de Talento Humano analizará la queja a fin de determinar en un plazo no mayor a **tres días hábiles**, si constituyen infracciones objeto del procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento Interno y de Funcionamiento del Ministerio de Vivienda, en cuyo caso, procederá de conformidad a lo establecido en el mismo.

En caso de considerar que los hechos pueden constituir discriminación o violencia por razones de género, así como acoso sexual o laboral, lo informará a la Unidad de Género, la cual, a más tardar el día siguiente hábil,

avisará a la Gerencia Legal y se procederá de conformidad a lo establecido en el siguiente apartado.

B) PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

Se activará la “Comisión de Género”, la cual estará conformada por una persona delegada de las áreas o unidades que se detallan a continuación:

1. Unidad de Género.
2. Unidad de Talento Humano.
3. Gerencia Legal.

La Comisión de Género se encargará del procedimiento de validación de la queja, para lo cual podrán realizar las diligencias que considere pertinentes para establecer la existencia o no de infracción administrativa o acción delictiva, al menos de forma indiciaria, coordinando con las autoridades competentes, monitoreando y documentando los hechos alegados en la queja, dentro del plazo de **veinte días hábiles**, de conformidad al **art. 86 numeral 2 de la LPA**.

En las diligencias de validación todo el personal estará obligado a colaborar, independientemente de su cargo, puesto o relación contractual.

La Comisión de Género podrá realizar cualquier acción tendiente a dar por establecida o no la veracidad de los hechos expresados, tales como:

- 1) Entrevista con las jefaturas inmediatas tanto de la víctima como de la persona contra quien se interpuso la queja o denuncia, así como personal que se considere clave para el esclarecimiento de los hechos.
- 2) Ampliación de detalles de la queja o denuncia, cuando sea necesario, con el consentimiento de la víctima, cuidando de no revictimizarle.

- 3) Requerimiento de registro de marcación biométrica, videos de seguridad institucional, certificación de correo institucional con el apoyo de la Unidad de Tecnología de la Información correspondiente cuando la conducta se haya realizado a través de dicho medio.
- 4) Otras que considere pertinente de conformidad al principio de libertad probatoria.

Las pruebas incorporadas serán analizadas desde una perspectiva de derechos humanos y género, eliminando todo prejuicio, sesgo o estereotipo.

Asimismo, se deberá guardar la confidencialidad o reserva del caso, por lo que toda la información recopilada será de uso exclusivo de las autoridades competentes.

La Comisión de Género, realizará el **análisis de los resultados de las diligencias o acciones** realizadas para dar por establecida o no la veracidad de los hechos expresados y emitirá **proyecto de informe con recomendable** sobre los hechos expuestos en la queja o denuncia, de conformidad a lo establecido en el **art. 86 numeral 2 de la LPA**, indicando:

- a) Fundamentos de hecho y de derecho sobre si ha lugar o no a formación de causa.
- b) La calificación preliminar de la infracción administrativa presuntamente cometida.
- c) La sanción o sanciones correspondientes, de conformidad al Reglamento Interno y de Funcionamiento del Ministerio de Vivienda.

También en dicho proyecto de informe se hará constar en caso de determinar que no ha lugar a formación de causa, si se considera necesaria, la adopción de medidas de seguimiento o vigilancia durante un tiempo prudencial, que puede ser de uno a tres meses, a fin de corroborar que efectivamente no ocurran hechos de discriminación, violencia por razones

de género, acoso sexual o laboral contra dicha persona o personas. Dichas medidas serán detalladas de manera expresa.

C) COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD COMPETENTE

Habiéndose emitido el **proyecto de informe con recomendable**, la Comisión de Género contará con **tres días hábiles** para remitirlo a la persona titular del Ministerio de Vivienda o quien se encuentre en funciones, persona que revisará el informe y dará su visto bueno o lo observará, en un plazo no mayor a **veinte días hábiles**, contados a partir de la fecha de su recepción.

Habiendo emitido su visto bueno, la persona titular del Ministerio de Vivienda o quien se encuentre en funciones, remitirá dicho informe con recomendable, según se detalla a continuación:

- En caso de haber encontrado indicios de infracción administrativa tipificada en la Ley de Servicio Civil, se deberá remitir a la Unidad de Talento Humano para las gestiones correspondientes para conocimiento de la Comisión de Servicio Civil. En caso de no encontrar suficientes indicios se archivará la queja o denuncia.
- En caso de comprobar indicios de que existe un ilícito penal, se hará del conocimiento a la Fiscalía General de la República, de conformidad a lo estipulado en los artículos 264 y 265 del Código Procesal Penal.
- En caso de encontrar indicios de haberse cometido infracción tipificada en la Ley Amor Convertido en Alimento para el Fomento, Protección y Apoyo a la Lactancia Materna, procederá de acuerdo con lo establecido en el **art. 46** de dicha ley.

- En caso de encontrar indicios de haberse cometido infracción tipificada en la Ley de Prevención y Control de la infección provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana, procederá de acuerdo con lo establecido en el **art. 33** de dicha ley.

De igual forma se procederá de encontrar indicios de infracciones a otros cuerpos normativos que tipifiquen conductas constitutivas de hechos de discriminación, violencia por razones de género, así como acoso sexual y laboral.

Se hará del conocimiento tanto de la víctima como de la persona que cometió los hechos de violencia y discriminación, lo resuelto; así como a las jefaturas inmediatas de ambas partes.

D) PROCEDIMIENTO EN CASO DE PERSONAL DE ALTO NIVEL

En el caso que la persona contra la que se interponga la queja o denuncia sea persona funcionaria de alto nivel tales como: personas directoras/es, gerentes, jefaturas y coordinadoras/es o asesoras/es del despacho u otra autoridad con capacidad en la toma de decisiones, se activará la “Comisión Especial de Género”, la cual estará conformada por una persona delegada de las áreas o unidades que se detallan a continuación:

1. Unidad de Género.
2. Unidad de Talento Humano.
3. Gerencia Legal.
4. Despacho de Ministra/o de Vivienda.
5. Dirección Administrativa.

La Comisión Especial de género iniciará el procedimiento de validación de la queja o denuncia, instancias que emitirán el correspondiente **proyecto de informe con recomendable** sobre los hechos expuestos en la queja o

denuncia, de conformidad a lo establecido en el **art. 86 numeral 2 de la LPA.**

La persona titular del Ministerio de Vivienda o quien se encuentre en funciones, revisará el informe y dará su visto bueno o lo observará, y en un plazo no mayor a **veinte días hábiles**, contados a partir de la fecha de su recepción, procederá a la remisión de este, tal como se describe en el apartado anterior.

En los casos en que la queja o denuncia interpuesta sea contra una persona funcionaria de alto nivel de alguna de las áreas o unidades que integran la Comisión Especial de Género, se omitirá la participación de la persona delegada que corresponda a la misma, a fin de evitar un posible conflicto de intereses.

XIII. CONDUCTAS SANCIONABLES Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS

Las conductas sancionables y las sanciones aplicables de las infracciones en que el personal del Ministerio de Vivienda puede incurrir, se detallan a continuación:

13.1. CONDUCTAS SANCIONABLES

Conductas	Tipo de Sanciones	Artículos
No conducirse con la debida corrección en las relaciones con sus compañeros/as de trabajo y con sus subalternos. Pudiendo ser, por ejemplo, cualquier de las siguientes conductas: a) Expresiones ofensivas sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a	Suspensión sin goce de sueldo cuando la falta cometida no amerite su destitución o despido.	Arts. 31 lit. g) y 45 de la Ley de Servicio Civil.

<p>la etnia o raza, género, origen familiar o nacional, la preferencia u orientación sexual o política o condición económica;</p> <p>b) Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional;</p> <p>c) Amenazas de despido injustificadas;</p> <p>d) Descalificación humillante de propuestas u opiniones;</p> <p>e) Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad personal;</p> <p>f) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir;</p> <p>g) Trato discriminatorio en cuanto al reconocimiento de derechos, el otorgamiento de prerrogativas y la imposición de deberes laborales;</p> <p>h) Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;</p> <p>i) Negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;</p> <p>j) Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes con contenido ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.</p> <p>k) Las contenidas en los arts. 8 lit. i) y 55 lit. a), c) y d) de la Ley Especial Integral para Una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.</p>	Destitución	Art. 54 lit. a) de la Ley de Servicio Civil.
	Despido por hacerse acreedor a una tercera suspensión en el término de un año	Art. 53 de la Ley de Servicio Civil.
	Amonestación escrita.	Art. 51 numeral 4, Reglamento Interno y de Funcionamiento del Ministerio de Vivienda.
<p>No atender al público en forma esmerada y guardarle la consideración, respeto y cortesía debida en las relaciones que tuviere con el público por razón de su cargo o empleo.</p> <p>Pudiendo ser, por ejemplo, cualquiera de las siguientes conductas:</p> <p>a) Acoso sexual</p> <p>b) Discriminación por razones de género.</p>	Suspensión sin goce de sueldo	Arts. 31 lit. f. y 45 inc. 1° de la Ley de Servicio Civil.
	Destitución	Art. 54 lit. a) de la Ley de Servicio Civil.
	Amonestación escrita	

<p>c) Hacerle comentarios hostiles, degradantes o humillantes hacia su persona.</p> <p>d) Trato discriminatorio en cuanto al reconocimiento de sus derechos y la exclusión discrecional de los beneficios de los programas, proyectos y servicios, sin justificación.</p>		<p>Art. 51 numeral 4, Reglamento Interno y de Funcionamiento del Ministerio de Vivienda.</p>
<p>Por falta grave de respeto y consideración a cualquier persona que no forme parte del personal del ministerio y con la cual deba relacionarse en el desempeño de sus labores. Estos hechos serán sometidos a investigación antes de establecer la sanción.</p>	<p>Suspensión sin goce de sueldo hasta por cinco días</p>	<p>Art. 53 numeral 3, Reglamento Interno y de Funcionamiento del Ministerio de Vivienda.</p>
<p>Ningún trabajador o trabajadora será objeto de discriminación por ningún motivo, incluidos género, preferencias sexuales, edad u otros que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación Pudiendo ser, por ejemplo, cualquiera de las siguientes conductas:</p> <p>a) Distinguir, excluir o restringir derechos, oportunidades o trato por razones de género, identidad u orientación sexual.</p> <p>b) Menoscabar o anular el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.</p> <p>c) No brindar iguales oportunidades o trato en los procesos formativos.</p> <p>d) Fomentar, propiciar, defender o apoyar cualquier acto o práctica que de manera directa o indirecta promueva a la no aceptación de determinada persona o grupos de personas.</p> <p>e) Incitar a la discriminación o a la práctica de acciones hostiles por razones de género, identidad u orientación sexual.</p> <p>f) Exigir pruebas de embarazo a las mujeres para su contratación.</p>	<p>Suspensión sin goce de sueldo</p>	<p>Arts. 31 lit. "j" y 45 de la Ley de Servicio Civil; Arts. 25 lit. "d" y 6 numeral 3 LEIV y Numeral 12 de la Carta Iberoamericana de la Calidad en la Gestión Pública, Convenio No. 156 de la OIT</p>

<p>g) Denegar el derecho a la licencia por paternidad por nacimiento, y la licencia por maternidad y paternidad en caso de adopción.</p> <p>h) No permitir que las personas con responsabilidades familiares, y en especial mujeres, desempeñen su empleo sin discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.</p> <p>i) Cometer actos o prácticas que constituyan discriminación por identidad de género u orientación sexual.</p> <p>Asimismo, la discriminación debido a su salud, por ejemplo:</p> <p>a) Ser personas sujetas de despido de su trabajo o desmejora en su remuneración, prestaciones o condiciones laborales debido a su enfermedad o padecimiento.</p> <p>b) No ser tratada de manera digna, con discriminación o estigmatización debido a su enfermedad o padecimiento.</p> <p>c) Ser despedida de su trabajo o desmejorado en su remuneración, prestaciones o condiciones laborales debido a su enfermedad o padecimiento.</p>		
<p>Discriminar a mujeres o personas de grupos vulnerados por razones de género tales como:</p> <p>a) Derecho a las mismas oportunidades de empleo y la utilización de los mismos criterios de selección.</p> <p>b) Derecho al ascenso, estabilidad, a todas las prestaciones laborales y condiciones especiales relacionadas por el tipo de servicios, a la formación profesional y capacitación periódica, al perfeccionamiento técnico y al aprendizaje.</p>	<p>Suspensión sin goce de sueldo</p>	<p>Arts. 31 lit. j y 45 de la Ley de Servicio Civil.</p>
<p>Ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina donde se trabaje o fuera de ella cuando se encontrare en el ejercicio de sus funciones,</p>	<p>Destitución</p>	<p>Art. 54 lit. c) de la Ley de Servicio</p>

<p>tales como violencia laboral, acoso laboral, acoso sexual y cualquier otra conducta prohibida por la ley, en el lugar o fuera de él, cuando se encontrare en el ejercicio de sus funciones:</p> <p>a) Violencia laboral o acoso laboral. Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Causar daño o sufrimiento físico o psicológico que atente contra integridad, dignidad personal y profesional. - Obstaculizar el acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo. - Instigar a actos de violencia laboral. - Asignación de tareas imposibles o de difícil realización. - Aprovecharse de las relaciones de poder o confianza presentes o pasadas para infligir discriminación o violencia. - Dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores. - Aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona. - Impedir el desarrollo de las funciones mediante el daño, extravío, ocultamiento deliberado de los instrumentos o herramientas de trabajo. - Uso de la prepotencia, malas caras y expresiones despectivas y descalificativas. - Difusión de información personal o calumnias, rumores y comentarios por cualquier medio, sobre la vida privada de la mujer. <p>b) Acoso sexual. Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amenazar o vulnerar el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, contacto o acceso sexual, genital o no genital. - Condicionar la contratación, despido o beneficios al sometimiento a una condición sexual. - Acercamiento físico excesivo. 		<p>Civil, art. 8 lit. b) de la LEIV.</p>
---	--	--

<ul style="list-style-type: none"> - Contacto físico deliberado, tales como pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados. - Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo. - Buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona innecesariamente. - Hacer comentarios o bromas sexuales ofensivas o utilizar formas denigrantes u ofensivas de referirse sexualmente a la otra persona. - Preguntar o explicar fantasías o preferencias sexuales. - Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física de una persona. - Hablar sobre las propias habilidades o capacidades sexuales. - Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. - Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales. - Demanda de favores sexuales - Llamadas, correos electrónicos y mensajes insistentes de contenido sexual ofensivo, incluyendo mensajes en redes sociales. - Miradas lascivas al cuerpo. - Gestos obscenos. - Uso de gráficos, dibujos, viñetas, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito. 		
<p>Fomentar o consentir actos delictivos que impliquen discriminación o violencia basada en género o contra las mujeres, será sancionado con destitución.</p>	<p>Destitución</p>	<p>Art. 54 lit. c) de la Ley de Servicio Civil, art. 8 lit. b) de la LEIV.</p>
<p>Ser condenado en sentencia ejecutoriada por delito cometido en el ejercicio de sus funciones o que lleve consigo la pena de destitución cuando éstos hechos hayan implicado discriminación o violencia basada en género o contra las mujeres.</p>	<p>Destitución</p>	<p>Art. 54 lit. f) de la Ley de Servicio Civil</p>
	<p>Despido en casos en que sea condenado en sentencia ejecutoriada a una pena privativa de libertad o en que se</p>	<p>Arts. 53 lit. f) y 48 de la Ley de Servicio Civil</p>

	aplique suspensión por más de tres meses.	
Realizar prácticas que desalienten el amamantamiento.	Multa de cinco a diez salarios mínimos mensuales del sector comercio y servicios.	Art. 41 lit. d) de la Ley Amor Convertido en Alimento para el Fomento, Protección y Apoyo a la Lactancia Materia.
Publicitar y recomendar la utilización de sucedáneos de la leche materna.	Multa de cinco a diez salarios mínimos mensuales del sector comercio y servicios.	Art. 41 lit. e) de la Ley Amor Convertido en Alimento para el Fomento, Protección y Apoyo a la Lactancia Materia.
Incumplir, obstaculizar o limitar indebidamente la prestación laboral prevista en el art. 37 de la Ley Amor Convertido en Alimento para el Fomento, Protección y Apoyo a la Lactancia Materia.	Multa de once a cincuenta salarios mínimos mensuales del sector comercio y servicios.	Art. 42 lit. i) de la Ley Amor Convertido en Alimento para el Fomento, Protección y Apoyo a la Lactancia Materia.
Discriminar o estigmatizar a una persona por su condición de VIH	Multa de diez hasta cincuenta salarios mínimos del sector comercio y servicio vigente.	Art. 33 lit. c) de la Ley de Prevención y Control de la infección provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana.

Obligar a realizarse la prueba de VIH	Multa de cincuenta y uno hasta cien salarios mínimos del sector comercio y servicio vigente.	Art. 34 lit. b) de la Ley de Prevención y Control de la infección provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana. Arts. 18 inciso final y 32 lit. n) de la Ley de Servicio Civil.
Ser persona despedida de su trabajo, o desmejorada en su remuneración, prestaciones o condiciones laborales debido a su enfermedad (VIH)	Uno a diez salarios mínimos mensuales urbanos vigentes	Arts. 5 lit. c) y 34 lit. b) de la Ley de Prevención y Control de la infección provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana.
Revelar información sin consentimiento sobre la condición y diagnóstico de una persona con VIH	Multa de cincuenta y uno hasta cien salarios mínimos del sector comercio y servicio vigente.	Art. 34 lit. c) de la Ley de Prevención y Control de la infección provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana.

13.2. DE LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS

Sanciones administrativas:

- a) Amonestación verbal privada.
- b) Amonestación escrita.
- c) Multa, que no podrá exceder el diez por ciento del sueldo mensual devengado, excepto de los casos expresamente determinados por la ley.
- d) Suspensión sin goce de sueldo, la cual no podrá pasar de un mes, excepto en el caso del art. 48 de la Ley de Servicio Civil.

- e) Postergación hasta por dos años en el derecho a ascenso.
- f) Rebaja de categoría dentro del mismo cargo.
- g) Despido o destitución del cargo o empleo.

Parámetros:

- a) La gravedad de los hechos.
- b) El daño causado.
- c) La extensión del período durante el cual se hayan venido cometiendo los hechos.
- d) El no cumplimiento de las acciones internas de protección.
- e) Abuso de autoridad.
- f) Conducta reincidente o reiterada por la comisión de hechos de la misma naturaleza, sancionados mediante resolución firme.

De las resoluciones en las que se impongan las sanciones de multa o suspensión, podrá recurrirse ante el tribunal de servicio civil, dentro de los tres días hábiles contados a partir desde el día siguiente al de la notificación que debe hacerse de la resolución correspondiente, de conformidad al **art. 46** de la ley de Servicio Civil.

Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad penal que pudiere derivarse en caso de que los hechos constituyan un posible ilícito penal, siempre y cuando no exista doble juzgamiento (**art. 11 Cn.**).

XIV. SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES

Aplicadas las sanciones correspondientes, la Unidad de Talento Humano, dará seguimiento a su cumplimiento, lo cual documentará a través de un informe.

XV. DERIVACIÓN DEL CASO PARA ACOMPAÑAMIENTO Y ATENCIÓN PSICOEMOCIONAL

Podrá referirse además a la víctima al ISDEMU u alguna institución que cuente con UAEM con la cual previamente se hayan articulado esfuerzos interinstitucionales, a fin de que se le brinde acompañamiento durante el proceso y/o atención psicológica y emocional.

XVI. DIVULGACIÓN

Con la autorización del presente Protocolo, la Unidad de Género y el Comité Institucional de Género con el apoyo de/la titular del Ministerio de Vivienda, deberá divulgarla y mantenerla a disposición de todo el personal del Ministerio de Vivienda, así como publicar y comunicar todas las medidas adoptadas para avanzar en el fortalecimiento de la cultura institucional y el desarrollo con igualdad.



XVII. VIGENCIA Y MODIFICACIÓN

El presente Protocolo estará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación.

Este Protocolo deberá ser revisado con una periodicidad de al menos una vez cada dos años, y podrá ser modificado a propuesta de la Unidad de Género, el Comité Institucional de Género y/o el titular del Ministerio de Vivienda, con el fin de fortalecer y mejorar la gestión.

San Salvador, 04 de enero de 2023.

COMUNÍQUESE,

DIOS UNIÓN LIBERTAD


Michelle Soledad

Ministra de Vivienda