

PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES



MINISTERIO
DE TURISMO

Marzo 2024

Índice

I. Introducción.....	3
II. Siglas y Acrónimos:	4
III. Contexto y justificación del Protocolo.	5
IV. Objetivos del Protocolo	6
V. Marco conceptual	7
VI. Marco legal y normativo	15
VII. Estructura y composición del Comité de Seguimiento	22
VIII. Procedimiento para tramitar la queja.	24
IX. Resolución y acciones disciplinarias	28
X. Prevención y sensibilización	30
XI. Coordinación con otras instituciones	32
XII. Comunicación y divulgación.....	33
XIII. Disposiciones finales	33
XIV. ANEXOS	34

I. Introducción

El Ministerio de Turismo (MITUR) a través de la Unidad de Género, dando cumplimiento a los compromisos asumidos por el Gobierno de El Salvador a nivel nacional e internacional para erradicar el acoso sexual, acoso laboral y la discriminación contra las mujeres en las instituciones públicas, ha elaborado el Protocolo para Prevenir y Actuar ante casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Contra las Mujeres que se originen al interior del Ministerio, y que fuere realizado por personas con quienes se mantiene una relación laboral directa o indirectamente, temporal o permanente.

El Protocolo tiene por objeto constituirse en una herramienta que regule de manera formal el abordaje de los posibles casos de acoso sexual, laboral y discriminación contra las mujeres, que fueren identificados; así como, establecer los lineamientos básicos para a implementación de una política de "cero tolerancia" hacia cualquier tipo de violencia, eliminando los ambientes laborales hostiles que afecten la salud biopsicosocial del personal del Ministerio de Turismo.

De manera específica por medio del presente Protocolo se promoverán espacios laborales libres de violencia, así como la necesidad de adoptar valores de convivencia en las relaciones laborales diarias, basadas en el respeto, no discriminación y eliminación de patrones estereotipados de comportamientos, prácticas sociales y culturales que resulten en situaciones de inferioridad o subordinación.

Con este documento, el MITUR avanza para garantizar condiciones laborales adecuadas mediante la transversalización del principio de igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, que promuevan en las iniciativas implementadas por la institución un turismo sostenible, equitativo y responsable.

II. Siglas y Acrónimos:

Comité de Seguimiento	Comité de seguimiento para casos de acoso sexual, acoso laboral y discriminación en MITUR.
CEDAW	Por sus siglas en inglés, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
Convención Belém do Pará	Convención Latinoamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer Convención Belém do Pará
FGR	Fiscalía General de la República
ISDEMU	Instituto Salvadoreño de Desarrollo de la Mujer
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
LIE	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación contra las Mujeres
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
MITUR	Ministerio de Turismo
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PGR	Procuraduría General de la República
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SICA	Sistema de la Integración Centroamericana

III. Contexto y justificación del Protocolo.

La violencia contra las mujeres, se encuentra presente en diferentes ámbitos del quehacer social, el ámbito laboral, no es ajeno a esta realidad, según el Informe de Hechos, Estado y Situación de Violencia contra las Mujeres, presentado por el Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia Contra las Mujeres, en 2022 el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) recibió 1,861 denuncias por violencia laboral contra las mujeres, 2.38 veces el total de 2021 (550), de esas, 49 corresponden a acoso laboral; el mismo informe señala que, de 5217 víctimas de violencia sexual reportadas por la Fiscalía General de la República (FGR), 2 de cada 10 corresponden a acoso sexual, este panorama hace necesario un abordaje integral de este tipo de violencia desde las instituciones públicas.

El MITUR, se encuentra participando en el Programa del Sello de Igualdad de Género para las Instituciones Públicas que otorga el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en ese marco se levantó una línea base en la cual uno de sus apartados busca esbozar el clima laboral, para ello se pasó una encuesta digital a 20 hombres y 19 mujeres, la cual brinda datos según los cuales persisten patrones que pueden desencadenar en acoso sexual, acoso laboral o discriminación; ante ello, con el presente documento, el MITUR, busca dar una respuesta integral a estos hallazgos.

En este marco, y ante los compromisos asumidos a nivel internacional como nacional para prevenir y erradicar el acoso sexual, acoso laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales, se crea el Protocolo para Prevenir y Actuar ante casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Contra las Mujeres.

IV. Objetivos del Protocolo

Objetivo General

Establecer un marco institucional de actuación para prevenir y atender quejas sobre conductas que constituyan acoso sexual, acoso laboral y discriminación contra las mujeres entre el personal del Ministerio de Turismo; basadas en el respeto y garantía de los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras.

Objetivos Específicos

- a) Realizar procesos de sensibilización para visibilizar los hechos de violencia como una práctica no aceptable, generando un clima de “cero tolerancias” ante cualquier manifestación de violencia contra las mujeres.
- b) Establecer los lineamientos básicos para la identificación y abordaje de situaciones de acoso sexual, acoso laboral y discriminación, al interior del MITUR, en las etapas de prevención, investigación, atención y sanción
- c) Realizar las coordinaciones necesarias, adecuadas y oportunas para la orientación y atención a las personas que enfrenten hechos de violencia, para que puedan recibir atención especializada, sea de tipo psicológica, emocional, social, legal o en salud según corresponda.

V. Marco conceptual

Tipología del acoso sexual

Las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, debe de entenderse como una expresión de discriminación de género, que afecta principalmente a las mujeres quienes deben ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamientos, practicas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

El acoso sexual es una forma de violencia contra las mujeres que atenta contra el respeto a la vida, la integridad física, psíquica y moral, a la libertad y la seguridad personal, a la salud y el trabajo, así como a un ambiente libre de todo tipo de violencia.

Algunas definiciones importantes a tomar en cuenta para comprender el alcance del acoso sexual son las siguientes:

Violencia Contra las Mujeres: es cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado¹.

Violencia Sexual: Es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de una persona a decidir voluntariamente su conducta sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la víctima².

Sexismo: Es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones³.

Acoso Sexual: Conducta sexual indeseada por quien la recibe que implique cualquier tipo de frases, tocamientos, señas o conductas de naturaleza o contenido sexual⁴

A continuación, y sin que se pueda considerar un listado excluyente o taxativo, podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual.

¹ Art.8 literal K), Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).

² Op. Cit. LEIV.

³ Op. Cit. LEIV.

⁴ Art.165, Código Penal.

CONDUCTAS VERBALES	Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador
	Comentarios sexuales obscenos
	Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales
	Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas
	Difusión de rumores y/o comentarios, sobre la vida sexual de las personas. Difamación de contenido sexual.
	Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, WhatsApp, sticker, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
	Comportamientos y/o proposiciones que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual
	Invitaciones, insinuaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales
	Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo
CONDUCTAS NO VERBALES	Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo
	Gestos obscenos, silbidos o sonidos(gemidos), gestos o miradas lascivias.
	Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual
	Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual
CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO	Contacto físico deliberado en contra de su voluntad (pellizcar, tocar) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
	Buscar deliberadamente quedarse a solas, y en un sitio apartado con la persona de forma innecesaria.
	Tocar intencionadamente o haciendo parecer "accidentalmente", roces con cualquier otra parte del cuerpo de manera innecesaria.

Mitos y realidades sobre el acoso sexual

En nuestra sociedad, se manejan muchos mitos que justifican, promuevan o toleran el acoso sexual en el trabajo, estos se fundamentan en la persistencia de estereotipos de género en relación con la construcción social de la feminidad y en la transmisión de valores culturales inspirados en relaciones desiguales de poder que cosifican el cuerpo principalmente de las mujeres, de tal forma que la capacidad de reacción ante estas

conductas y la empatía social hacia su condición de víctima quedan anuladas, bien porque el silencio o el “no llamar la atención” por parte de la persona agredida sea interpretado como aceptación, o bien porque el agresor intente eludir su responsabilidad y culpabilidad ante sí mismo y ante los demás, amparándose en que este tipo de comportamientos no revisten gravedad y no atentan contra la dignidad de las personas.

Mitos	Realidad
Se ha exagerado la gravedad del acoso sexual. Lo que a menudo se cataloga como acoso sexual es en realidad coqueteo trivial e inofensivo.	En la mayoría de los casos el acoso sexual es devastador para las víctimas, viéndose obligadas muchas veces a renunciar del trabajo y a sufrir serios síntomas psicológicos.
Si el acosador no lo hace intencionadamente, su actitud no constituye acoso sexual.	Todos estos comportamientos, son previamente dirigidos con intención, de manifestar el poder de la persona agresora y se realizan contra la voluntad de la víctima, le hacen sentirse ofendida, humillada o intimidada y generan un ambiente hostil de trabajo, pueden ser considerados como acoso sexual de tipo laboral.
Si ignoras el acoso, desaparecerá	Por lo general los acosadores no se detendrán, ni cesarán en su actitud por sí mismos. Que la víctima trate de ignorar estos comportamientos con la esperanza que el agresor cese de esta práctica.
Generalmente las mujeres que sufren acoso sexual, es porque ellas mismas lo han provocado por su apariencia, su modo de vestir y comportamiento.	Las víctimas de acoso sexual varían enormemente en cuanto a su apariencia física, forma de vestir, edad y comportamientos. Este argumento es una excusa que los acosadores utilizan para justificarse a sí mismos. La responsabilidad siempre será del acosador no de la víctima o de cómo viste.

Tipología del acoso laboral

El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por la jefatura o por uno o más trabajadores, en contra de una trabajadora, por cualquier medio, y que tenga como resultado su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo; así

como, las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas las conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a la trabajadora a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte descalifica o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de la trabajadora⁵.

Para determinar si una conducta es constitutiva de acoso laboral o sí por el contrario, constituye otros tipos de violencia, se señalan algunos criterios para considerar situaciones de acoso laboral:

- a. Hostigamiento: Que se convierte en violencia psicológica ejercida en contra de una mujer o un grupo de mujeres. La mujer es sometida a una serie de actos que, en su conjunto, configuran un panorama denigrante o atentatorio contra su dignidad o integridad psíquica o moral.
- b. Habitualidad: Para establecer conductas abusivas podría ser requerido, que la misma se manifieste de manera reiterada y de frecuencia significativa; pero no existe un tiempo específico, porque depende de la afectación de cada una de las personas que las recibe.
- c. Finalidad: la persona agresora podría buscar como fin principal, el control, la intimidación, degradación, o el placer de hacer daño a la persona sobre la que se ejerce el acoso laboral. No es necesario que la persona agresora busque que la otra renuncie, sin embargo, esto puede ser una consecuencia. El acoso laboral y el acoso sexual en muchas ocasiones se vinculan ya que el primero es producto de la negatividad de la persona a las demandas o requerimientos sexuales realizados por el agresor, por lo que será necesario tomar en cuenta esta situación en los casos que se presenten.

Tipos de acoso laboral.

AISLAMIENTO	Rechazar o ignorar a la víctima.
	Prohibición textual para mantenerse en comunicación con otras compañeras de trabajo.
	Asignación de un área de trabajo separada de otras compañeras.
	Tratarle de manera excluyente o discriminatoria.
	Invisibilización personal o de sus funciones en la oficina.
	Gritos o imitación de voz o gestos.

⁵ RESOLUCIÓN SE-CECC 1/2021, Procedimiento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Sexual y Actos de Discriminación en la Secretaría Ejecutiva de la Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana

COMUNICACIÓN AGRESIVA	Emisión de mensajes represivos, ofensivos de manera verbal o por escrito.
	Insultarla en términos obscenos o degradantes
	Maltrato verbal en público o en privado
DIFAMACIÓN Y CALUMNIAS PERSONALES	Murmuras o calumnias, lanzar rumores.
	Burlarse de sus dolencias, discapacidad, orientación sexual, formas de vestir y/o de su vida privada.
	Criticar sus convicciones políticas o religiosas.
	Reírse de sus orígenes, nacionalidad, raza o sexo.
	Comentar el trabajo de la víctima de manera mal intencionada.
DESACREDITACIÓN PROFESIONAL	Negarse a asignarle una tarea descalificándola previamente.
	Asignación de tareas imposibles o inútiles que le impidan realizar tareas importantes.
	Asignación de tareas humillantes.
	Asignación de mayor cantidad de trabajo del que puede realizar.
	Mantener a la víctima en ambigüedad o confusión de roles, no informándole aspectos o métodos de trabajo.
	Minimizar los logros y acentuar los errores, darles tareas inferiores a sus competencias.
	Darles tareas superiores a sus competencias para demostrar "incompetencia".
	No asignar los recursos o insumos necesarios para el desarrollo laboral, de acuerdo a las actividades que se realizan, como una forma de señalar incompetencia.
COMPROMETER LA SALUD DE LA VÍCTIMA	Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para la salud.
	Amenazarla y agredirla física o psicológicamente.
	Ocasionarle desperfectos en su propiedad o en su puesto de trabajo.
	Negar los permisos necesarios para la comparecencia de procesos de salud, legales, familiares o de cualquier otra índole que requieran de su presencia.

Fuente: Elaboración propia con base en la RESOLUCIÓN SE-CECC 1/2021, Procedimiento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso Sexual y Actos de Discriminación en la Secretaría Ejecutiva de la Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana.

En el marco de las relaciones laboral, existen conductas que pueden ser señaladas como acoso laboral sin serlo, por lo que se presenta un cuadro mínimo de conductas complementarias a las anteriores que sí constituyen acoso laboral y otras que no lo son.

Conductas que SI constituyen acoso laboral	Conductas que NO constituyen acoso laboral
Comentarios vejatorios de forma reiterada, referidos al género, orientación sexual, u otros semejantes que tengan por objetivo ridiculizar a la trabajadora.	Los llamados de atención por el incumplimiento de las obligaciones laborales que demanda el cargo y tiempo de la persona.
Comentarios humillantes que buscan confrontación con la trabajadora, descalificación profesional, ridiculización frente a otros compañeros/as de trabajo en reuniones formales o informales.	La exigencia del cumplimiento de Planes Operativos de Trabajo, horarios y cualquier otro regulado en el Reglamento Interno del Ministerio de Turismo, y leyes aplicables.
Burlarse de la trabajadora por su forma de vestir por alguna información que se refiera a la intimidad de la persona, hacer chistes de la persona junto con otros compañeros/as de trabajo.	Los llamados para el cumplimiento de compromisos adquiridos como unidad de trabajo, dirección o institucionalmente.
Difundir rumores falsos sobre la calidad del trabajo y la vida privada de la persona.	Los requerimientos que se hagan relativos a Ley General de Prevención de Riesgos.
Insultos, gritos actitudes amenazantes en forma reiterada, ya sea frente a sus compañeros/as de trabajo o en el lugar designado para el desempeño del trabajo, cuando es privado.	Amonestaciones, verbales o escritas respetando el debido proceso.
Imposición de horarios que trascienden excesivamente la jornada laboral sin fundamento alguno.	Solicitud cortés y amable al personal para extender la jornada laboral de forma excepcional para cumplir con alguna meta de trabajo de la Unidad.

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

Tipología de las discriminaciones y sus manifestaciones:

La discriminación, puede realizarse desde diferentes aristas sea para contratar o sea dentro de la relación laboral, tal como se señala a continuación, tomando como base lo establecido en la RESOLUCIÓN SE-CECC 1/2021, Procedimiento para Prevenir, Investigar

y Sancionar el Acoso Sexual y Actos de Discriminación en la Secretaría Ejecutiva de la Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana.

1. La raza

Se produce cuando se da un trato desfavorable para una persona que solicita empleo por su pertenencia a una raza en particular, color de la piel, la textura del cabello o ciertas características físicas que posee una persona.

2. El género

La discriminación de género se basa en las diferencias físicas y biológicas que distinguen a los hombres de las mujeres. En este sentido, podrían ser exigencias como el peso y la complexión para desempeñar un tipo de trabajo en particular.

También se puede dar por diferencias de tipo social que se presentan entre ambos géneros. Por ejemplo, el privilegio de mejores salarios o la concesión de mejores puestos para los hombres, en relación con los beneficios que puede obtener una mujer.

3. La religión

La religión puede ser otro factor excluyente, debido a que toda religión implica tener un conjunto de valores y creencias particulares. Por tanto, cuando una persona pertenece a una religión diferente puede que no se pueda adecuar a la forma de la organización del trabajo de una empresa.

4. La edad

Por consiguiente, este factor puede ocasionar que tanto las personas más jóvenes y sin experiencia, especialmente menores de 25 años, sean rechazados cuando solicitan ocupar ciertos puestos laborales. Puede que además se vean afectados con la remuneración de salarios más bajos, por no poseer la experiencia necesaria.

Además, las personas que sobrepasan los 40 años también son en muchas ocasiones rechazados porque tanto sus pensiones y como el seguro social resultan más costosos para las empresas.

5. La discapacidad

Cuando las personas son afectadas por alguna discapacidad tienen mayor problema para optar a ocupar un puesto laboral; sin embargo, muchas de ellas podrían desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo y conseguir una plena integración, siempre y cuando las empresas adecuen el espacio físico del trabajo de acuerdo con la discapacidad.

6. Orientación sexual

Resulta que la orientación sexual es otro factor que incide en la discriminación laboral. Pero hay que hacer notar que las capacidades laborales de cualquier persona no tienen

nada que ver con su orientación sexual, por lo que cualquier conducta que limite el desarrollo laboral de una persona basado en la orientación sexual, constituye una forma de discriminación.

7. Circunstancias personales

Finalmente, en este apartado se engloban elementos como cierto tipo de enfermedades que afectan a una persona como el VIH y SIDA, Mujeres que están embarazadas o que tienen muchos hijos, porque las empresas creen que descuidarían sus responsabilidades laborales o que serían menos productivos.

VI. Marco legal y normativo

Legislación y políticas relevantes.

El presente protocolo, simiente sus bases en los compromisos asumidos por el gobierno de El Salvador a nivel nacional e internacional para erradicar el acoso sexual, acoso laboral y la discriminación contra las mujeres en las instituciones públicas manifiesto en el cuerpo normativo nacional e internacional vigente en el país, tal como se relacionan a continuación:

Marco Internacional.

Instrumento Internacional	Contenido
CONVENCIÓN CONTRA TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN HACIA LAS MUJERES (CEDAW).	Fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, establece que por discriminación se entiende <i>"Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera"</i> . La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Parte que tomen <i>"Todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre"</i> (artículo 3).
CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. (BELEM DO PARA)	Conocida como "Convención de Belem do Para" por la ciudad de Brasil donde fue aprobada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) en junio de 1994. Fue ratificada por El Salvador en 1995. En su artículo 1 se establece que se entiende por violencia contra la mujer, cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Mientras que en el artículo 7 se establece que los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilataciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.
CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y	Adoptada en la 67ª reunión de la CIT en Ginebra, el día 22 de junio de 1981, ratificada por El Salvador el 12 de octubre de 2000,

<p>SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</p>	<p>en el artículo tres define: <i>"El término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad. sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo."</i></p>
<p>CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIONAL</p>	<p>Adoptada en la 42 reunión de la CIT en Ginebra el 25 de junio de 1958, ratificada por El Salvador el 15 de junio de 1995. El artículo primero hace referencia a la definición de discriminación en dos vertientes: <i>"(a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación y, (b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados"</i>.</p>
<p>CONVENIO 190 OIT "LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO"</p>	<p>El convenio fue aprobado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión. Este logro, inició con la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009, sobre la prohibición de la violencia de género en el lugar de trabajo, así como la adopción de políticas públicas, programas, leyes y otras medidas para prevenirla; el mismo fue ratificado por El Salvador el 7 de junio del 2022.</p> <p>En el Art. 1. Relativo a las definiciones que a efecto del convenio se entenderá:</p> <p><i>"a. La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de 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, y; b. La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la</i></p>

	<p><i>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, incluido el acoso sexual”.</i></p> <p>La violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de 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.</p>
<p>CONVENIO 111 DE LA OIT SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN)</p>	<p>El Convenio, fue aprobado por La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión y ratificada por El Salvador el 15 de junio de 1995.</p> <p>Este Convenio, define la discriminación como <i>“cualquier distinción o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que altere o anule la igualdad de trato en el empleo y la ocupación o cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.</i> (Artículo 1).</p> <p>Por ello, mandata a los Estado miembro, a formular políticas públicas que promueva, por métodos adecuados a las condiciones, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación, entre otros.</p>
<p>OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE -ODS-</p>	<p>Constituyen una nueva agenda de desarrollo que establece metas que los Estados de han comprometido a lograr para 2030. El ODS 5 busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, pues si bien se reconocen avances importantes, aún persisten grandes desigualdades que afectan a</p>

	<p>las mujeres niñas. Entre las metas de este Objetivo, que se encuentran relacionadas a la violencia contra las mujeres se establecen las siguientes:</p> <p>5.1. <i>Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo.</i></p> <p>5.2. <i>Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en el ámbito público, privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.</i></p>
--	--

Marco Nacional.

Instrumento Nacional	Contenido
<p>LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES (LEIV)</p>	<p>Fue aprobada en el mes de noviembre del 2010 y entró en vigencia en el mes de enero del 2012, está vinculada al cumplimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención Belem do Pará. En su artículo 1 establece que tiene por objeto <i>"establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad"</i>.</p> <p>En su Art. 9.- Definiciones, literal f), establece que Violencia Sexual, <i>"Es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en está no solo actos sexuales sino toda forma de acto 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."</i></p>
<p>LEY DE IGUALDAD Y EQUIDAD Y ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN</p>	<p>Aprobada el 17 de marzo de 2011, entró en vigencia el 2012, en su artículo 1 esta ley prohíbe la discriminación, de derecho o, de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres. Este compromiso, expresa la voluntad política del Estado de hacer de la igualdad y la erradicación de la discriminación contra las</p>

<p>HACIA LAS MUJERES (LIE).</p>	<p>mujeres, una exigencia fundamental de sus actuaciones en las iniciativas públicas y privadas, para que el principio constitucional se cumpla real y efectivamente en los hechos, como condición para el logro de una sociedad democrática, solidaria, justa, respetuosa de las diferencias y capaz de crear las condiciones de libre y pleno ejercicio de los derechos y de todas las capacidades jurídicas que confiere la ciudadanía salvadoreña en todos los ámbitos del quehacer colectivo.</p>
<p>POLÍTICA NACIONAL PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y SU PLAN DE ACCIÓN</p>	<p>En los cuales se materializa el mandato de la Ley Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), se establecen objetivos y estrategias orientadas a garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, a través de la prevención, detección, atención y protección.</p>
<p>CÓDIGO PENAL</p>	<p>Acoso Sexual, Art. 165.- <i>“El que realice conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por sí sola un delito más grave, será sancionado con prisión de tres a cinco años.”</i> <i>“El acoso sexual realizado contra menor de quince años, será sancionado con la pena de cuatro a ocho años de prisión. si el acoso sexual se realizare prevaliéndose de la superioridad originada por cualquier relación, se impondrá además una multa de cien a doscientos días multa.</i></p> <p>Discriminación Laboral, Art. 246.- <i>El que produjere una grave discriminación en el trabajo por razón del sexo, estado de gravidez, origen, estado civil, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa, y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años.</i></p> <p>Atentados Relativos al Derecho de Igualdad, art. 292.- <i>El funcionario o empleado público, agente de autoridad o autoridad pública que, por razón de nacionalidad, raza, sexo, religión o por cualquier otra condición de una persona, le denegare cualquiera de los derechos individuales</i></p>

	<p><i>reconocidos por la Constitución de la República, será sancionado con prisión de uno a tres años e inhabilitación especial del cargo o empleo por igual tiempo.</i></p>
<p>LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO.</p>	<p>Define en el Artículo 7. Lo que para la ley se entenderá por:</p> <p><i>“Riesgo psicosocial: 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”.</i></p>
<p>LEY DE SERVICIO CIVIL</p>	<p>Regula las relaciones del estado y el municipio con las y los servidores públicos, su finalidad es garantizar la protección y estabilidad de estos servidores y servidoras, además de organizar la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal.</p>
<p>LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES EN LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO 2022</p>	<p>Por medio de los lineamientos, se promueve que las instituciones del Estado armonicen su normativa, gestión y actuación conforme a la normativa nacional e internacional en protección a los derechos de las mujeres.</p> <p>Asimismo, en cumplimiento a los lineamientos se debe de prevenir las conductas que son consideradas discriminación, acoso laboral y acoso sexual contra las mujeres, para que la cultura institucional se promueva en pro del respeto, la igualdad de derechos de los hombres y mujeres, para ir erradicando practicas sexistas que causen detrimento a los derechos de las mujeres.</p> <p>Dichos lineamientos, están diseñados para centrar esfuerzos para la creación, desarrollo y fortalecimiento de los diferentes mecanismos orientados a la implementación de la normativa para la igualdad, para operativizar la LIE y la LEIV, a fin de transversalizar el enfoque de género y para garantizar el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia desde el diseño de las políticas públicas.</p>

Directrices del MITUR sobre acoso sexual, discriminación y acoso laboral

1. Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de Turismo.

El reglamento interno de trabajo tiene como finalidad regular los derechos, deberes y obligaciones de los funcionarios (as) públicos y empleados (as) públicos del Ministerio de Turismo, durante el desempeño de sus funciones.

En la actualidad la prohibición de acoso sexual, laboral y discriminación se encuentra regulado de manera implícita dentro del Reglamento, a través de las siguientes disposiciones:

1. Artículo 64, literal g), que regula lo referente a las obligaciones de los empleados, estableciendo al respecto, como obligación, *"observar buena conducta en el desempeño de sus funciones en el lugar de trabajo y fuera del mismo, evitando cualquier acto que pueda causar desprestigio al MITUR."*
2. Artículo 65 que regula lo referente a las prohibiciones de los empleados; en literal k), se establece la prohibición de *"cometer actos inmorales dentro del Ministerio"*; y en el literal i), *"usar palabras soeces o utilizar gestos impropios de una conducta profesional, al dirigirse a sus compañeros (as), subalternos (as) o jefes, así como dirigirse de forma indecorosa, irrespetuosa o insultante a los mismos"*.
3. Artículo 67 literal e), al abordar lo relativo a las faltas graves establece como una de ellas, *"cometer actos de inmoralidad o de irrespeto dentro de las instalaciones del Ministerio o fuera de él, cuando se encontrare en el ejercicio de sus funciones"*.

Para las faltas antes relacionadas se contemplan amonestaciones que pueden ir desde la más leve, que hace referencia a la amonestación verbal, hasta la más gravosa que puede dar por terminado el contrato laboral de la persona empleada que cometiere dicho acto y el MITUR, sin perjuicio del procedimiento penal al que diera origen la configuración fáctica.

2. Política Institucional de Género

Aprobada en junio del 2021 con el objeto de aplicar y asegurar la integración y transversalización del enfoque de género en el quehacer del Ministerio y en las iniciativas de políticas públicas del sector turismo a través de mecanismos que promuevan el desarrollo económico, social y competitivo del sector, para garantizar servicios públicos e infraestructura de calidad a las personas visitantes e inversionistas nacionales y extranjeros, posicionando al país como destino turístico internacional.

VII. Estructura y composición del Comité de Seguimiento

Objetivos del Comité de Seguimiento

El Comité de Seguimiento para casos de acoso sexual, laboral y discriminación, en adelante "Comité de Seguimiento" se crea para la aplicación y diligenciamiento del presente protocolo, quien además será la instancia administrativa que tendrá a cargo la recepción de quejas sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación por parte de alguna trabajadora del MITUR.

Designación de miembros

El Comité estará conformado de la manera siguiente:

- ✓ Jefatura de la Unidad de Talento Humano (UTH).
- ✓ Jefatura de la Unidad Jurídica o Dirección Jurídica (DJ).
- ✓ Jefatura de la Unidad de Género (UG)

Las personas que integran el Comité no deben tener antecedentes de conductas discriminatorias o de acoso sexual o acoso laboral, debiendo conocer especialmente el abordaje de estas modalidades de violencia.

Roles y responsabilidades de los integrantes

Las atribuciones y responsabilidad que tendrá el Comité de Seguimiento son las siguientes:

Respecto a la divulgación a cargo de las unidades de Talento Humano y de Género:

- Difundir el presente protocolo para su conocimiento y aplicación.
- Dar a conocer quiénes conforman el Comité de Seguimiento y sus medios de contacto.

Respecto a la actuación ante casos de acoso sexual, acoso laboral y discriminación a cargo de las tres unidades que lo integran:

- Brindar un tratamiento respetuoso a quienes hayan presentado el caso y explorar los elementos en que se funde la misma, preservando la confidencialidad.
- Mantener informada a la persona que presenta el caso y a la persona acusada sobre los avances y resultados del proceso de implementación del procedimiento.
- Sistematizar, monitorear y dar seguimiento a los hechos de acoso sexual, acoso laboral y de discriminación.

- Recibir, asesorar, identificar y establecer que las quejas efectivamente constituyen una situación de acoso sexual, laboral o discriminación
- Garantizar la atención en crisis cuando se requiera, para lo cual deberá derivarse a la mujer afectada al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, en adelante ISDEMU, para la atención especializada.
- Tomar a través de las Unidades de Género y de Talento Humano, la entrevista inicial a la persona que presenta la queja
- Abrir y codificar a través de la Unidad de Género un expediente administrativo sobre los hechos de quejas en el cual se incorporarán documentos que respalden el trámite y la investigación de los casos, el análisis de los hechos ocurridos con el correspondiente fundamento jurídico y probatorio, propuesta de medidas de protección a aplicar y la definición de la estrategia con la que se abordará cada caso en concreto
- Realizar la valoración del riesgo según el nivel de acoso sexual, acoso laboral y discriminación que se identifique.
- Determinar en pleno las medidas urgentes de protección a favor de la persona que presenta la queja, a partir de la valoración del riesgo y remitirlas a través de la Unidad de Talento Humano como sugerencias al Despacho Ministerial.
- Iniciar, seguir y fenecer el procedimiento administrativo interno.
- Excusarse en los casos que existan conflictos de intereses.
- Brindar a través de la Unidad de Género, acompañamiento a las víctimas de acoso sexual, acoso laboral y discriminación, cuando así lo soliciten.
- El Comité, garantizará que el lugar donde se realice las entrevistas cumpla con las condiciones de privacidad y confidencialidad alusión
- Otras que se consideren procedentes, según el caso.

VIII. Procedimiento para tramitar la queja.

Canales y métodos para presentar queja

El procedimiento administrativo se iniciará por queja de parte, cuando la víctima de estas manifestaciones de violencia se apersona de manera verbal o de manera escrita a la Jefatura de Talento Humano o Jefatura de la Unidad de Género, como parte del Comité de Seguimiento para señalar los hechos o actos de acoso sexual, acoso laboral o discriminación que está sufriendo dentro del ámbito laboral.

En caso de que la víctima se apersonare directamente a su jefatura inmediata, esta última lo hará del conocimiento inmediato de las jefaturas de Talento Humano o Unidad de Género, para que sea aquella que proceda con apego al presente protocolo.

Entrevista.

El personal que conforma el Comité de seguimiento tiene bajo su responsabilidad tomar la entrevista inicial al trabajador que interponga queja por acoso sexual, acoso laboral y discriminación, para lo cual debe tomar en consideración las recomendaciones siguientes:

- Seleccionar a una persona que integre el Comité de seguimiento para que realice la entrevista.
- Garantizar que la entrevista inicial se realice en un lugar adecuado, alejado de las otras personas trabajadoras del MITUR, reservado y tranquilo, que brinde la confidencialidad y privacidad necesaria.
- En caso de que haya más de una persona que presenta la misma queja, la entrevista debe hacerse a cada una de ellas por separado; en la medida de lo posible, se realizará por persona del mismo sexo.
- La persona entrevistadora debe identificar y explicar la importancia de la entrevista para obtener los insumos necesarios que permita la apertura del procedimiento administrativo.
- La persona entrevistadora debe utilizar en todo momento la técnica de escucha activa y con empatía.
- Al momento de recibir y escuchar la queja, o al realizar la entrevista deben valorarse las condiciones emocionales de la víctima y en caso de ser necesario, deberá remitir al ISDEMU para brindar la atención correspondiente. Si la persona se encontrará en crisis al momento de interpuesta la queja, la entrevista inicial se tomará hasta que la víctima haya superado la crisis.

Admisión de la queja por acoso sexual, acoso laboral y discriminación.

Posterior a la entrevista inicial, se procederá al análisis de la información obtenida y aplicando los criterios técnicos e información relacionada en el marco conceptual y normativo para determinar si la queja cuenta con las evidencias necesaria para proceder, y en el plazo de dos días hábiles contados a partir del día que se tomó la entrevista, deberá resolver en los sentidos siguientes:

- El Comité deberá admitir la queja al considerar razonadamente que los hechos constituyen acoso sexual, acoso laboral y discriminación y, en consecuencia, continuar con el trámite que indica el Protocolo.
- El Comité deberá rechazar la queja y remitir el caso a la Unidad de Talento Humano, al considerar que los hechos objeto de la queja constituyen otro tipo de conflictos laborales que no son objeto del presente Protocolo.
- El Comité deberá asesorar al trabajador que enfrenta los hechos de violencia cuando los mismos constituyan además un delito, para que pueda iniciar el proceso correspondiente en la PGR o la FGR, según corresponda.

Elaboración del expediente administrativo

La Jefatura de la Unidad de Género deberá elaborar el expediente administrativo que contendrá las quejas que se admitan para lo cual deberá tener en cuenta las recomendaciones siguientes:

- El expediente deberá formarse por la carátula, la queja, la entrevista inicial y los adjuntos (que son todos aquellos documentos que se presentan con la víctima tales como capturas de pantallas, correos, fotografías u otras evidencias; así como, cualquier otro resultado de la investigación), pudiendo en aquellos casos en que la víctima los autorice por escrito, tomarse grabación de la entrevista y resguardarse en un soporte digital que será de manejo confidencial.
- Cada expediente debe tener un código de referencia único, el cual debe colocarse en forma visible en la parte superior derecha de la carátula. El código será compuesto por las letras C S (Comité de Seguimiento) seguido el número correlativo de entrada de caso y al final el año que corresponda, separado por guiones; según el ejemplo siguiente: C S-XX - 2023; además, debe estar foliado, lo cual consiste en numerar cada hoja que integra el expediente en su extremo superior derecho.
- El expediente que contenga la queja se encontrara bajo el resguardo del la Unidad de Género del MITUR por contener información confidencial.

Instrucción de la queja.

Investigación: El Comité en un plazo de tres días hábiles contados a partir de la resolución de admisión de la queja, citará a la trabajadora para la entrevista inicial y notificará al señalado para informar sobre la queja de acoso sexual, acoso laboral o discriminación realizada en su contra, brindándoles el plazo de tres días hábiles para que haga uso de su derecho de respuesta.

El término para la investigación no excederá de 8 días hábiles contados a partir de la contestación del señalado en la queja, dentro del cual el Comité deberá realizar la investigación pertinente y útil para mejor proveer de los hechos objeto de la queja, tales como entrevistas de testigos, revisión de cámaras de seguridad, revisión de indicios como mensajes de texto u otras evidencias que contribuya a esclarecer la queja.

Garantías de confidencialidad y protección de la persona que interpone la queja.

En consonancia con lo establecido en el Art. 57 de la LEIV, toda persona que intervenga en la atención y protección de las víctimas de acoso sexual, acoso laboral o discriminación, suscitado en el ámbito de trabajo del MITUR, deberá respetar las garantías siguientes:

1. **NO REVICTIMIZACIÓN:** Durante la ruta crítica de atención, el Comité de Seguimiento, tiene la obligación de evitar prácticas o procedimientos que conduzcan al señalamiento o culpabilización de la víctima, todo contacto con la persona que interpone la queja debe ocurrir en un espacio privado, que genere paz, tranquilidad y confianza en su estado emocional.
2. **CONFIDENCIALIDAD:** El Comité de Seguimiento tiene la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva de la información obtenida. Con la única excepción de ser requerida por la autoridad competente para los fines de una eventual investigación penal o judicial; en todo caso, podrá manejarse como información confidencial de conformidad con lo establecido en el Art. 24. De la Ley de Acceso a la Información Pública.
3. **NO DISCRIMINACIÓN:** Se debe atender a las víctimas por igual sin distinción alguna de nivel jerárquico, por su condición de origen étnico o racial, edad, credo, nivel económico, nivel social, escolaridad, discapacidad, nacionalidad, actividad, profesional, orientación o preferencia sexual, apariencia o de cualquier otra característica personal.

4. **DILIGENCIA:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demora alguna, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
5. **PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LAS VÍCTIMAS:** El MITUR deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las trabajadoras afectadas por las conductas de acoso sexual, acoso laboral o discriminación en los centros de trabajo.
6. **RESPECTO:** Las personas involucradas en la atención deben guardar debida consideración a la dignidad de la víctima, atendiendo la problemática con empatía, sensibilidad, en el marco de los derechos humanos.
7. **PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS:** Queda prohibido los tratos desfavorables y de afectación contra los empleados que realicen una queja, acudan como testigos o deban involucrarse en una investigación sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación.
8. **ACCESO A LA INFORMACIÓN:** Es una garantía procesal de las partes tener acceso al expediente administrativo que ejerza su derecho a la defensa y se le extiendan las certificaciones necesarias.

Medidas emergentes de protección

Cuando la gravedad de la queja lo ameriten y con miras a evitar la continuidad de la ejecución de los actos dañinos o la consecución de actos de mayor gravedad, la Comisión de Seguimiento, podrá solicitar a la persona titular del MITUR que tomen las siguientes medidas de Protección.

- Separar al agresor del espacio en el cual se desarrolla laboralmente la víctima.
- Prohibir a la persona señalada cualquier tipo de comunicación y acercamiento hacia la víctima.
- Prohibir a la persona señalada realizar actos de hostigamiento, intimidación y provocación en contra de la víctima.
- Prohibir a la persona señalada amenazar a la víctima en el ámbito público o privado.

Dichas medidas serán ejecutadas por la Unidad de Talento Humano y su monitoreo estará a cargo de la Unidad de Género.

IX. Resolución y acciones disciplinarias

Una vez finalizado el plazo de investigación, el Comité de Seguimiento, en un término de dos días hábiles contados a partir de dicha terminación, deberá emitir resolución la cual deberá contener:

- La valoración de hecho y de derecho realizadas por el Comité de Seguimiento para emitir la resolución.
- La declaración de la existencia o no de los hechos de acoso sexual, acoso laboral o discriminación.
- La recomendación sobre la sanción disciplinaria que debe imponerse al trabajador señalado en la queja o en su defecto, de no responsabilidad, según corresponda de conformidad con lo establecido en los artículos 66 y siguientes del Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de Turismo.
- En los casos que, según la Ley de Servicio Civil, la aplicación de la sanción disciplinaria fuere de competencia de la Comisión de Servicio Civil, el Comité deberá remitir el informe junto con una copia certificada del expediente disciplinario a la persona titular del Ministerio de Turismo para que, en un plazo de tres días hábiles remita a la Comisión del Servicio Civil para el trámite que corresponde según la precitada Ley.

Decisiones y recomendaciones del Comité de Seguimiento.

El Comité deberá emitir y dirigir a la persona titular del MITUR y a la Unidad de Talento Humano, el pronunciamiento que contenga la conclusión sobre los hechos demostrados y la medida disciplinaria que sean aplicables para el caso de conformidad al Reglamento Interno de Trabajo de MITUR; así mismo, las medidas de protección que se estimen pertinentes de acuerdo a las señaladas en este instrumento. La Unidad de Talento Humano, anexará al expediente de la persona denunciada, una copia del pronunciamiento emitido por el comité.

El Comité, podrá recomendar las sanciones disciplinarias del Reglamento Interno de Trabajo de MITUR cuando la acusación sea por hechos que incumplan o infrinjan lo establecido en el Art. 65, literales k), i) 7 o Art. 67, literal e); que establecen:

“PROHIBICIONES, Art. 65. Sin perjuicio de lo que en particular prescriben las leyes y reglamentos aplicables, y el contrato de servicios personales, en su caso, se prohíbe a los empleados: ...k) Cometer actos inmorales dentro del Ministerio, l) Usar palabras soeces o realizar gestos impropios de una conducta profesional, al dirigirse a sus compañeros (as),

subalternos (as) o Jefes, así como dirigirse de forma indecorosa, irrespetuosa o insultante a los mismos...”

“De las faltas graves, Art. 67. Se consideran faltas graves las siguientes: ...e) Cometer actos de inmoralidad o de irrespeto dentro de las instalaciones del Ministerio o fuera de él, cuando se encontrare en el ejercicio de las funciones”

Asimismo, cuando el Comité concluya que la queja o aviso no tiene fundamento o no constituye acoso sexual, acoso laboral y discriminación, la Unidad de Talento Humano y la persona titular de MITUR, implementará las medidas necesarias para evitar que las personas involucradas, sufran represalias por la queja interpuesta, evitando la posible exhibición.

Medidas disciplinarias/administrativas aplicables

Con base a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de MITUR, las sanciones disciplinarias podrán ser:

“Art. 68. Se establecen las sanciones disciplinarias siguientes: ... b) Amonestación escrita, c) Suspensión sin goce de sueldo, y d) Terminación del contrato de prestación de servicios personales o nombramiento, sin responsabilidad para el Ministerio de Turismo”

X. Prevención y sensibilización

Programas de formación y concientización al personal

De acuerdo a lo regulado en el Reglamento Interno del Ministerio de Turismo, el artículo 53 literal c), en relación al Manual de Procedimiento Interno, La Unidad de Género en coordinación con la Unidad de Talento Humano, desarrollarán procesos de sensibilización a todo el personal en perspectiva de género, lo que constituye un componente básico para la lucha contra el acoso sexual, acoso laboral y la discriminación en el ámbito laboral por medio de capacitaciones; En ese sentido, deberá incorporarse en el plan de formación anual, al menos una jornada de formación sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación, así mismo deberá desarrollarse un proceso en donde se dé a conocer el contenido del presente protocolo.

Asimismo, el presente protocolo será socializado por el Comité de Seguimiento a través de las Unidades de Talento Humano y de Género con todo el personal de nuevo ingreso bajo cualquier modalidad de relación laboral con el MITUR.

De conformidad con los lineamientos institucionales para la transversalización de la igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres en las instituciones públicas del Estado 2022, emitidos por el ISDEMU, se establece que la Unidad de Género es la encargada de asesorar a la institución para la incorporación del principio de igualdad, no discriminación y el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres en todo el quehacer institucional, por lo que ante cualquier duda sobre el presente protocolo la Unidad de Género brindará la orientación que corresponda para su interpretación.

Iniciativas para crear un entorno laboral seguro y respetuoso

- **Difundir guías informativas**

Construcción y difusión por parte del Comité de Seguimiento de una guía sobre prevención de acoso sexual, acoso laboral y discriminación entre todas y todos los empleados de MITUR, incluyendo la difusión del presente protocolo.

- **Sensibilización.**

Incorporar el tema de acoso sexual, acoso laboral y discriminación en los planes anuales de capacitación, estableciendo diferentes espacios para su difusión, tales como conversatorios, capacitaciones, jornadas de reflexión sobre fechas conmemorativas, etc.

- Buzón de sugerencias.

Con el propósito de contar con un canal de comunicación diseñado para recopilar ideas, opiniones y recomendaciones del personal en torno al acoso sexual, acoso laboral y discriminación, ya sea porque vive alguna de estas violencias o es testigo de alguna conducta de este tipo, pero por cualquier razón no expone directamente las quejas, se crea el buzón de sugerencias electrónico al cual tendrá acceso la Unidad de Talento Humano, como parte del Comité de Seguimiento, quien además será la encargada de darle seguimiento a este mecanismo.

El buzón de sugerencias será abierto por el Comité en pleno cada dos meses y de la información recopilada se tomarán acciones que permitan mejorar el entorno laboral, tales como charlas, construcción de comunicados internos sobre las temáticas, recomendables, otros.

XI. Coordinación con otras instituciones

Para fortalecer la estrategia de prevención del acoso sexual, acoso laboral y discriminación, así como para garantizar la atención especializada a las víctimas, el Comité de Seguimiento a través de la Unidad de Género, coordinará recursos, técnicos y financieros especializados para contribuir con los objetivos de este protocolo, tal como se señala a continuación:

Colaboración con recursos externos.

El MITUR, por la naturaleza de sus funciones y el marco de lo establecido en el Art. 25 de la LEIV, no cuenta con Unidad Institucional de Atención Especializada para Mujeres, por lo que es necesario para la implementación de este protocolo la solicitud de colaboración con entes que por su carácter rector tienen bajo su mandato la atención especializada de las mujeres que enfrentan hechos de violencia, tal es el caso del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU).

En el marco de lo expuesto y de conformidad con el aval de la persona víctima de acoso sexual, acoso laboral y/o discriminación, el Comité de Seguimiento, podrá remitir al ISDEMU a la mujer que se encontrará en grave afectación, producto de la violencia para que reciba atención psicosocial, médica o de la índole que proceda; en todo momento el Comité a través de la Unidad de Género, brindará a acompañamiento.

Asimismo, podrá solicitar colaboración externa de entes especializados en la prevención del acoso sexual, acoso laboral y discriminación para el desarrollo de procesos formativos que contribuyan a la estrategia de prevención y sensibilización de estos tipos de violencia en el MITUR, para lo cual podrán establecerse relaciones de cooperación con instituciones gubernamentales y organizaciones estratégicas en la materia.

XII. Comunicación y divulgación

Estrategias de comunicaciones interna y externa.

Para garantizar el conocimiento del personal del presente protocolo se hará entrega de un ejemplar a cada unidad o dirección; asimismo, se cargará en el portar de transparencia institucional el presente protocolo.

Por otra parte, la Unidad de Género a través del plan de formación garantizará que todo el personal participe en proceso de socialización del presente protocolo.

Difusión de información sobre el Comité de Seguimiento y sus funciones.

Para que todo el personal del MITUR, conozca el mecanismo para interponer quejas se difundirá en todo el personal las personas que integran el Comité y los mecanismos de contacto para hacer llegar las quejas.

XIII. Disposiciones finales

Vigencia y revisión del documento

El presente protocolo entrará en vigor a partir del acuerdo ministerial de aprobación, fecha a partir de la cual, se hará del conocimiento de todo el personal; así mismo, será revisado cada tres años, no obstante cuando el Comité de Seguimiento en coordinación con la Comisión de Género lo consideren, podrán realizarse modificaciones, las mismas, serán comunicadas por el Comité de seguimiento, previo conocimiento y aprobación de la Comisión de Género y de la persona titular del MITUR a todo el personal de la institución.

Contacto del Comité de Seguimiento.

Unidad de Talento Humano

Teléfono: 2241-3200, Ext. 126

Dirección de correo electrónico: vmoran@mitur.gob.sv

Dirección Jurídica

Teléfono: 22413200, Ext. 134

Dirección de correo electrónico: rpino@mitur.gob.sv

Unidad de Género

Teléfono: 2241-3200, Ext. 132

Dirección de correo electrónico: jcalderon@mitur.gob.sv

XIV. ANEXOS

Anexo 1: Glosario

ACOSO O VIOLENCIA EN EL TRABAJO: Es toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante la cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. Se entiende por consecuencia directa un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y se supone que dicha acción, incidente o comportamiento ocurre posteriormente dentro de un plazo de tiempo razonable⁶.

ACOSO LABORAL: Es la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta a estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar en el ejercicio de sus labores⁷.

BIOPSICOSOCIAL: Se refiere a la interacción y la influencia mutua de los aspectos biológicos, psicológicos y sociales en la salud y el bienestar de una persona. Este enfoque holístico reconoce que la salud es el resultado de una combinación de factores que abarcan diversos aspectos de la vida humana⁸.

NO DISCRIMINACIÓN: Se refiere a la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socioeconómicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole. La discriminación será: a) Directa: Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro. b) Indirecta: Cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa.⁹

DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA: El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende, ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas

⁶ OIT. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas. Reunión de expertos. Ginebra, octubre 2003

⁷ Art. 8 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE).

⁸ <https://significadosweb.com/biopsicosocial/#>

⁹ Op. Cit., LIE

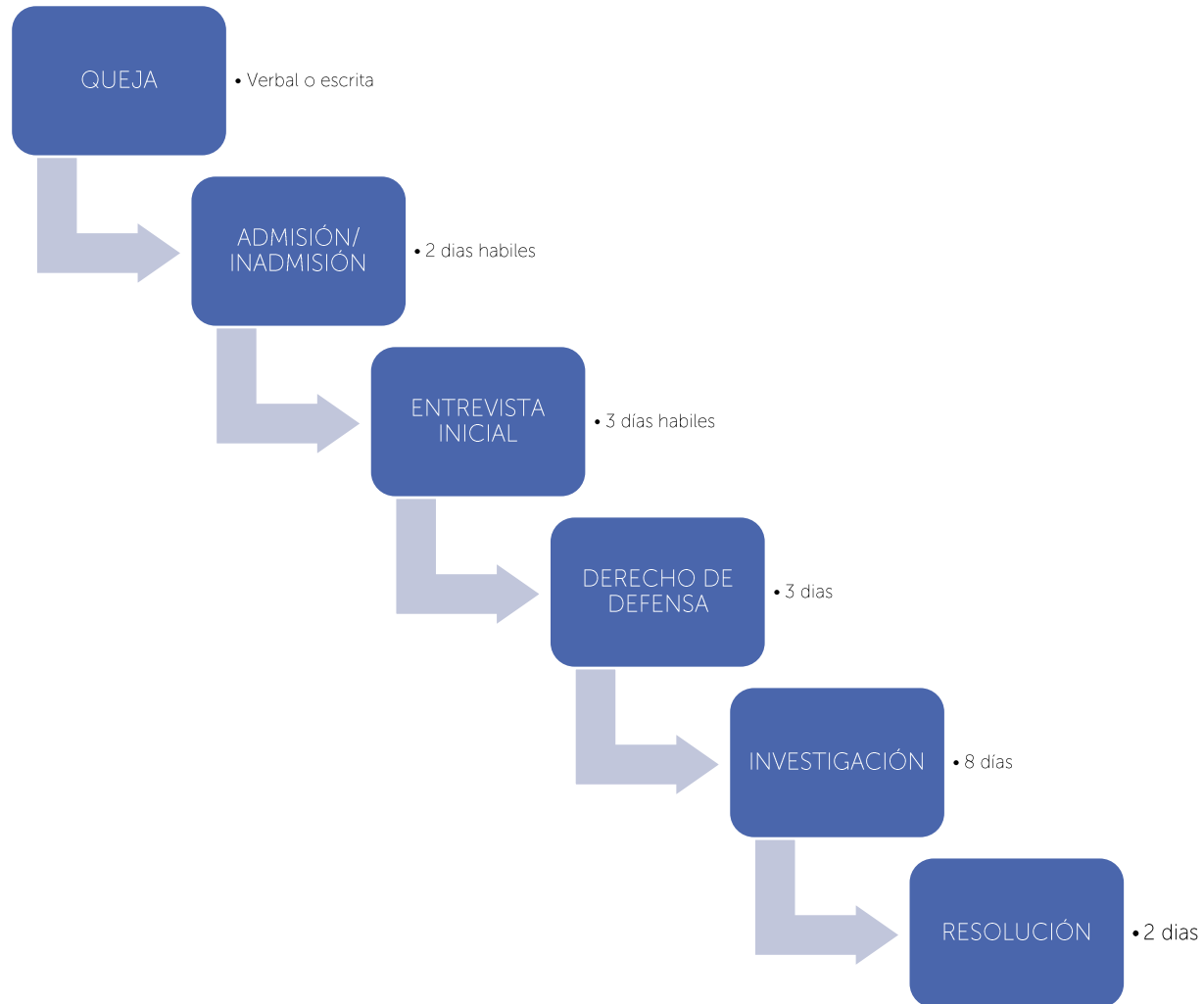
sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. Así mismo, se refiere al goce, ejercicio y protección de los derechos humanos y las libertades consagradas en la Constitución y en los Instrumentos Nacionales e Internacionales sobre la materia vigentes.¹⁰

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL: Es aquella información privada en poder del Estado cuyo acceso público se prohíbe por mandato constitucional o legal en razón de un interés personal jurídicamente protegido.¹¹

¹⁰ Op. Cit.

¹¹ Art. 6, literal f. Ley de Acceso a la Información Pública

Anexo 2: Flujograma. (muestra)





Anexo 3.

HOJA DE QUEJA POR CASOS
DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DISCRIMINACIÓN.

1. Tipo de queja:

Queja de Acoso Sexual _____ Queja de Acoso Laboral _____ Queja de discriminación _____.

Fecha: ____/____/_____.

2. Datos de la persona que presenta la queja.

Nombre: _____ Edad: _____.

Número de teléfono: _____ DUI: _____.

Estado Familiar: _____ Domicilio _____.

Dirección o unidad laboral donde se desempeña: _____.

Cargo que desempeña: _____ Teléfono: _____.

Nombre de jefa/e inmediata: _____.

Correo electrónico: _____.

3. Datos de la persona contra la que se presenta la queja.

Nombre: _____ Edad: _____.

Estado Familiar: _____ Teléfono: _____ Dirección o Unidad
donde se desempeña: _____ Cargo: _____.

Jefa/e inmediata: _____.

4. Declaración sobre los hechos.

Fecha en que ocurrió: ____/____/____. Hora: __: __. Lugar: _____.

Frecuencia (si fue una sola vez o varias veces). _____.

Narración de los hechos:

Observaciones: _____

Recibido por: _____ Fecha: _____