

PAPDASLLT	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO	 <p>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR UNÁMONOS PARA CRECER</p>	
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: ABRIL 2017	MODIFICACIÓN:00

PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO


MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

AUTORIZÓ:




Licenciada Sandra Edibel Guevara Pérez.
Ministra de Trabajo y Previsión Social.

ELABORÓ:





Licenciado Jorge Arnaldo Bolaños Paz
Director General de Inspección de Trabajo.

REVISÓ:





José Federico Bermúdez Vega
Jefe de Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional.

PAPDASLLT	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO	 <p>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR UNÁMONOS PARA CRECER</p>	
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: ABRIL 2017	MODIFICACIÓN:00

CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. OBJETIVOS.....	4
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
IV. MARCO LEGAL.....	5
V. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN.....	13
VI. LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN.....	16
VII. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO.....	18
VIII.VIGENCIA.....	19


PAPDASLLT	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: ABRIL 2017	MODIFICACIÓN:00

I. INTRODUCCIÓN

Considerando que la Carta Magna establece que la persona humana es el origen y el fin de la actividad del Estado, así como la misma establece los derechos fundamentales de que deben gozar plenamente la ciudadanía de la República, entre ellos el de igualdad ante la Ley y el de libertad.

En vista de ser garante esta Cartera de Estado de los derechos de las y los salvadoreños, por el solo hecho de ser personas trabajadoras así como producto de sus políticas inclusivas, incluirá en el “Protocolo de Actuación a la Población que Denuncia Acoso Sexual y Laboral en su Lugar de Trabajo”, éste documento dirigido a ambas partes de la relación laboral sin distinción de sexo, no obstante para efectos prácticos y a efectos de darle cumplimiento a la observación realizada en la Auditoría Participativa de Género realizada por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Estados Americanos, se enfocará en mujeres trabajadoras solicitantes, aunque, como ya se estableció, abarcará a las personas trabajadoras, circunstancia que en igual forma contribuirá a la generación de igualdad sustantiva.

Que en cumplimiento de lo regulado por la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, así como el compromiso ministerial, con respecto a la violencia en contra de las mujeres, se han suscrito diversos instrumentos internacionales, tales como la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), y también se cuenta con normativa interna como las leyes relacionadas, así como

PAPDASLLT	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO	 <p>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR UNÁMONOS PARA CRECER</p>	
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: ABRIL 2017	MODIFICACIÓN:00

la Ley contra la Violencia Intrafamiliar, en las cuales se desarrollan las acciones a nivel de instituciones para la prevención, mediante la reeducación de mujeres y hombres; así como los principios para el desarrollo de mecanismos judiciales y administrativos de atención a las víctimas a las que debe resarcirse.

Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, forma parte de la puesta en práctica de la Política Nacional de la Mujer, que incluye a su vez la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como los principios de Igualdad, Equidad y No Discriminación, por lo que le apuesta por medio del presente documento a la garantía plena de los derechos de las personas trabajadoras en plano de igualdad.

El Ministerio, a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo, desarrolla funciones inspectivas, asistencia y/o atención, así como toma de solicitudes de inspección de trabajo, para la atención de usuarias víctimas de violencia en la esfera laboral.


II. OBJETIVOS.

- **GENERAL**

Establecer los lineamientos a seguir por parte del personal de la Dirección General de Inspección de Trabajo, con relación a la atención hacia las mujeres trabajadoras que denuncien acoso sexual y laboral en su lugar de trabajo.

- **ESPECÍFICOS**

1. Brindar a las mujeres víctimas de acoso sexual y laboral que acuden a la Dirección General de Inspección de Trabajo, una atención integral de calidad, al momento de la denuncia.

PAPDASLLT	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO		

2. Fortalecer el desempeño del personal de todas las Dependencias de la Dirección General de Inspección de Trabajo en técnicas específicas para la atención de mujeres que laboran y sufren en su lugar de trabajo acoso sexual y laboral.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo, será de obligatorio cumplimiento para todo el personal que conforma la Dirección General de Inspección de Trabajo, así como todo el personal que realiza la función de atención y/o asesoría, toma de solicitudes de inspección y funciones inspectivas dentro de la Dirección General de Inspección de Trabajo, sin importar la ubicación territorial de la Oficina en la que presta su servicio.

IV. MARCO LEGAL

Las competencias propias de las actuaciones del personal de la Dirección General de Inspección de Trabajo tienen su base en las disposiciones legales siguientes:

- **Constitución de la República:**

Artículo 3.- Todas las personas son iguales ante la Ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.

Artículo 44 inciso 2°.- El Estado, mantendrá un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo, asistencia, previsión y seguridad social, a fin de comprobar sus resultados y

PAPDASLLT	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO		MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
			GOBIERNO DE EL SALVADOR UNÁMONOS PARA CRECER
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: ABRIL 2017	MODIFICACIÓN:00

sugerir las reformas pertinentes

- **Código de Trabajo:**

Artículo 29.- Son obligaciones de los patronos:

5a) Guardar la debida consideración a los trabajadores, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra.

Artículo 30.- Se prohíbe a los patronos:

12°) Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador;

15°) Realizar por medios directos o indirectos cualquier distinción, exclusión y/o restricción entre las y los trabajadores, por su condición de VIH/SIDA, así como divulgar su diagnóstico.

- **Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres:**


Artículo 8.- Definiciones

Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

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

d) **Misoginia:** Son las conductas de odio, implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino tales como rechazo, aversión y desprecio contra las mujeres.

Artículo 9.- Tipos de Violencia

PAPDASLLT	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO		

Para los efectos de la presente Ley, se consideran tipos de violencia:

- 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.

Artículo 10.- Modalidades de Violencia

Para los efectos de la presente Ley, se consideran modalidades de Violencia:

- c) **Violencia Laboral:** Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.

Artículo 24.- Responsabilidades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tanto en el sector público como privado, garantizará:

- La realización en los centros de trabajo de acciones de sensibilización y prevención de cualquier tipo de violencia contra las trabajadoras, que afecten sus condiciones de acceso, promoción, retribución o formación.
- Que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de cualquier tipo de violencia, tengan la consideración de justificadas.
- La protección de los derechos laborales de las trabajadoras que enfrentan hechos de violencia.

En los casos en que las mujeres se encuentren en ciclos de violencia y procesos


PAPDASLLT	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO		MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
			GOBIERNO DE EL SALVADOR UNÁMONOS PARA CRECER
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: ABRIL 2017	MODIFICACIÓN:00

de denuncia, si así lo solicitaren, se gestionará con el empleador la reubicación temporal o permanente de su lugar de trabajo, en el caso de las empresas que tienen sucursales; así como, la reorganización de sus horarios, en los términos que se determinen en los Convenios Laborales, Tratados Internacionales y legislación vigente.

Artículo 57.- Garantías Procesales de las Mujeres que Enfrentan Hechos de Violencia


A las mujeres que enfrenten hechos de violencia se les garantizará:

- a) Que se preserve en todo momento su intimidad y privacidad. En consecuencia, su vida sexual no podrá ser expuesta directa o indirectamente, para justificar, minimizar o relativizar el daño causado.
- b) Que se les extienda copia del requerimiento fiscal, de la denuncia administrativa, del reconocimiento médico legal y de cualquier otro documento de interés para la mujer que enfrenta hechos de violencia; así como, a ser tratadas con dignidad y respeto, especialmente por las partes intervinientes en el proceso.
- c) Ser atendidas en la medida de lo posible, por personas del mismo sexo expertas y capacitadas en derechos de las víctimas, derechos humanos de las mujeres, perspectiva de género y prevención de la violencia de género, en lugares accesibles y que garanticen la privacidad, seguridad y comodidad.
- d) No ser discriminadas en razón de su historial sexual o por ninguna otra causa.
- e) Que se proteja debidamente su intimidad y se aplique la reserva total o parcial del expediente, para evitar la divulgación de información que pueda

PAPDASLLT	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO		
			MODIFICACIÓN:00
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: ABRIL 2017	

conducir a su identificación o la de sus familiares, manteniendo la confidencialidad de la información sobre su residencia, teléfono, lugar de trabajo o estudio, entre otros aspectos. Dicha protección incluye a su familia y allegados.

- f) Ser informada y notificada en forma oportuna y veraz, de las actuaciones que se vayan realizando durante todo el proceso judicial o administrativo, así como de los recursos pertinentes y de los servicios de ayuda. Así mismo, a qué se le extienda copia de la denuncia administrativa y del requerimiento fiscal, del reconocimiento médico legal y de cualquier otro documento de interés para la mujer, garantizando un trato digno y respetuoso.
- g) Recibir asistencia integral, adecuada y oportuna, la cual podrá exceder la duración del proceso administrativo o judicial, independientemente del resultado.
- h) Recibir atención médica, tratamiento adecuado y especializado, en los casos que lo ameriten. Así como la utilización del Protocolo de atención en caso de violencia sexual, para prevenir Infecciones de Transmisión Sexual y la Guía Técnica de Atención en Planificación Familiar.
- i) El designar a un acompañante durante todo el proceso judicial o administrativo.
- j) No ser coercionadas por las declaraciones vertidas durante el proceso.
- k) Que de manera inmediata se decreten las medidas emergentes, de protección o cautelares establecidas en ésta o en el resto de leyes vigentes.
- l) Recibir el auxilio y la protección, oportuna y adecuada, de la Policía Nacional Civil, o de cualquier otra instancia y de la comunidad.

PAPDASLLT	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: ABRIL 2017	MODIFICACIÓN:00

- m) Prestar testimonio en condiciones especiales de protección y cuidado; así como, a utilizar la figura del anticipo de prueba.
- n) A que se tome en cuenta su estado emocional para declarar en el juicio, y que este sea realizado de manera individual.
- o) Recibir información sobre sus derechos y el proceso en un idioma, lenguaje o dialecto que comprendan, en forma accesible a su edad y madurez.
- p) Solicitar medidas de emergencia, protección y cautelares en caso de que se otorgue la libertad anticipada a la persona agresora.

Las víctimas del delito de trata además de las garantías ya establecidas, gozarán de las siguientes:


1. A que no se le apliquen las sanciones o impedimentos establecidos en la legislación migratoria, cuando las infracciones sean consecuencia de la actividad desplegada durante la comisión del ilícito que han sido víctimas.
2. A permanecer en el país, de conformidad con la legislación vigente, y a recibir la documentación o constancia que acredite tal circunstancia.
3. Asesoría jurídica migratoria gratuita.

Las mujeres que enfrentan hechos de violencia, gozarán de todos los derechos establecidos en la presente ley, en el resto del ordenamiento jurídico y en los Convenios Internacionales vigentes.

- **Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo:**

Artículo 7.- Para la aplicación de la presente Ley se entenderá por:

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 las y los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero-patronales, el acoso sexual, la violencia contra las Mujeres, la dificultad de compatibilizar el trabajo con las responsabilidades

PAPDASLLT	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: ABRIL 2017	MODIFICACIÓN:00

familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo.


Artículo 8.- Será responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales de su empresa, de acuerdo a su actividad y asignar los recursos necesarios para su ejecución. El empleador deberá garantizar la participación efectiva de las y los trabajadores en la elaboración, puesta en práctica y evaluación del referido programa. Dicho programa contará con los siguientes elementos; 2. Identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales debiendo hacer especial énfasis en la protección de la salud reproductiva, principalmente durante el embarazo, el post-parto y la lactancia; 10. Formulación de programas preventivos y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.

- **Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.**

Artículo 276.- El empleador deberá tomar las medidas para prevenir, identificar, eliminar o reducir los riesgos psicosociales, teniendo los trabajadores que respetar y cumplir con dichas medidas.

- **Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.**

Artículo 55.- Los programas preventivos y de sensibilización sobre riesgos psicosociales, deberán incluir acciones educativas con la participación de un conocedor de la materia, que contribuyan al desarrollo de una cultura organizacional basada en el ser humano, de manera de favorecer a un ambiente de trabajo saludable, además de establecer un mecanismo de investigación y detección temprana de este tipo de riesgo.

PAPDASLLT	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: ABRIL 2017	MODIFICACIÓN:00


Este elemento del programa de gestión procurará que la organización del trabajo se haga con criterios preventivos, en el sentido que de ser necesario incluya el diseño de turnos, rotaciones, ritmos de trabajo, pausas, conforme a las exigencias psicofisiológicas de las tareas y a las características individuales de los trabajadores. Por tal motivo implicará las siguientes medidas preventivas concretas: d) Sensibilizar sobre las causas y efectos de la violencia hacia las mujeres y del acoso sexual.

- **Código Penal:**

Título IX del Capítulo IV, que regula los delitos relativos a los Derechos Laborales y de Asociación (artículos 244 a 248).

Es necesario aclarar las competencias propias de la Dirección General de Inspección de Trabajo, con respecto al acoso laboral y/o acoso sexual, según los siguientes apartados:

- Que parte fundamental de la Misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es garantizar los derechos laborales, sustentados en el diálogo, la concertación social en un marco de equidad y justicia social, por lo que solamente se verificarán los casos en los que la acción de acoso provenga de un representante patronal (relación vertical).
- Que de conformidad con las competencias legales atribuidas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Inspección de Trabajo y por ende a las y los inspectores de trabajo, la acción de acoso sexual es una figura que “per se” implica la comisión de un ilícito, siendo competencia propia de la Fiscalía General de la República la investigación y en el caso del acoso laboral no se ha atribuido expresamente la competencia de conocer, inspeccionar e infraccionar sobre la misma, no obstante, a efectos de prestar el servicio solicitado, de


PAPDASLLT	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO		

conformidad con las competencias expresamente atribuidas, se puede verificar e infraccionar malos tratos discriminación, entre otras.

- No obstante lo anterior, en el caso de las Leyes relativas a Género (Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres), así como el Código Penal, por no ser competencias propias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y no haberse expresamente establecido en la Ley la competencia de verificación y/o investigación y sanción sobre alguna infracción a la ley, solamente se verifica si se respeta o no la legislación y en caso contrario se remite al ente rector en la materia Instituto Salvadoreño de Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) y Fiscalía General de la República (FGR), lo anterior con la excepción de verificación, más no así de sanción del art. 24 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV).
- Una forma clara de poder verificar dichas acciones, es a través del Código de Trabajo, así como, a través de la creación y ejecución del Programa de Gestión de Riesgos Ocupacionales, que crea toda persona empleadora, por medio de los programas preventivos de riesgos psicosociales y a la forma que dicho apartado es ejecutado por el lugar de trabajo, implicando en caso de puntualizarse infracción, será por incumplimiento del artículo 8 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en relación con el art. 79 numeral 3° de dicha Ley.

V. PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN

La Dirección General de Inspección de Trabajo, en relación a la atención hacia las mujeres y hombres víctimas de acoso sexual y laboral, seguirá el


PAPDASLLT	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: ABRIL 2017	MODIFICACIÓN:00

procedimiento que a continuación se detalla:

- ✓ Al presentarse la persona usuaria, esta será atendida por la persona encargada de la toma de solicitudes y/o supervisor y supervisora respectiva, quien le informará que su caso será diligenciado con la confidencialidad pertinente, con el fin de preservar su intimidad y privacidad en todo momento; además se le informará todo lo relativo al diligenciamiento del proceso, se le será solicitado documento único de identidad y según caso carnet o credencial de Directivo y demás documentación que sea pertinente, así como se le explicará lo establecido por el artículo 57 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), en el sentido de que su vida sexual no podrá ser expuesta, bajo ningún pretexto o circunstancia durante la diligencia de inspección de trabajo.

Otra forma de solicitar la prestación del servicio, si la persona usuaria así lo prefiere, podrá formular por escrito el detalle de los hechos sufridos objeto de la denuncia, en este caso se le orientará que trate de incluir en el escrito la mayor cantidad de detalles sobre el caso, como lugar, día, hora, posibles testigos, persona agresora, etc. para con ello tener mejores elementos al momento de que el o la inspectora de trabajo realicen su trabajo.

- ✓ La persona encargada de la toma de solicitudes de inspección de trabajo, requerirá de la persona usuaria, que exponga detalladamente el caso de que se trate, con la veracidad solicitada, explicándole que dicho elemento es de vital importancia para determinar si el mismo se adecua a la materia y a las competencias conferidas legalmente a la Dirección General de Inspección de Trabajo, la persona encargada de la toma de solicitud de inspección de trabajo y/o la persona que brinda la asistencia, asesorará a la

PAPDASLLT	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: ABRIL 2017	MODIFICACIÓN:00

persona usuaria sobre cuáles son las instituciones y las vías a las que podría acudir con el objeto de que su caso reciba la atención correspondiente.

- ✓ Una vez expuesto el caso y habiéndose determinado que el mismo puede ser diligenciado por la Dirección General de Inspección de Trabajo en cualquiera de sus Dependencias, la persona encargada de la toma de solicitud de inspección, procederá a ingresar la solicitud en el Sistema Nacional de Inspección de Trabajo (SNIT), el cual a su vez remitirá a la Supervisoría de que se trate y le explicara a la persona usuaria, cual es el procedimiento que se seguirá, haciendo de su conocimiento el nombre de la o el Inspector de Trabajo asignado al caso, de conformidad a la Ley.
- ✓ Una vez recibida la solicitud de inspección de trabajo en la Supervisoría que tramitará el caso, esta dará prioridad a la diligencia, para que sea iniciada a la brevedad posible y finalizada expeditamente.
- ✓ El Inspector o Inspectora de Trabajo asignada, diligenciará el caso de conformidad a la Ley, con la debida confidencialidad y brindándole en todo momento a la persona usuaria, un tratamiento respetuoso, justo e igualitario.

Pasos del Procedimiento de Inspección de Trabajo:


PAPDASLLT	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO	MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR UNÁMONOS PARA CRECER	
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: ABRIL 2017	MODIFICACIÓN:00



VI. LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN


Todas las personas que intervienen en la diligencias de inspección de trabajo, tanto la persona encargada de la toma de solicitud de inspección de trabajo, el personal de Supervisoría, así como la Inspectora de Trabajo o el Inspector de Trabajo asignado al caso, brindarán a la persona usuaria una atención adecuada, teniendo como base los lineamientos siguientes, que deberá cumplir en todo momento:

- Saludar e identificarse de la manera más cordial y educadamente posible.
- Mantener una conducta profesional, ante el caso que se le presenta, tratando en todo momento de brindar a la persona usuaria la confianza para que pueda expresar de forma verídica lo acontecido y que considera como una acción de acoso sexual, acoso laboral, malos tratos y/o discriminación, explicándole en todo momento la confidencialidad del trato de su caso.
- En las Diligencias de Inspección, la inspectora de trabajo o el inspector de

PAPDASLLT	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: ABRIL 2017	MODIFICACIÓN:00

trabajo a efectos de poder indagar la conducta manifestada en la solicitud de inspección de trabajo, deberá verificar el Programa de Gestión de Riesgos Ocupacionales del lugar de trabajo inspeccionado, específicamente la creación y la ejecución del mismo, dándole especial énfasis a los apartados números 2 parte final y 10 del artículo 8 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, así como realizar entrevistas a las compañeras y los compañeros de trabajo (en un porcentaje no menor al 15% del total de las personas trabajadores del lugar de trabajo), hacer recorridos en el lugar de trabajo y/o las diligencias que se consideren necesarias.

- En aquellos casos en los que se logre probar la conducta manifestada en la solicitud de inspección, se puntualizará en el acta de inspección, consignándose en la misma un plazo mediano para la restitución del derecho transgredido. La reinspección se realizará vencido el plazo otorgado en el acta de inspección para subsanar la o las infracciones, dándole prioridad sobre las demás reinspecciones asignadas.
- En los casos en los que solamente sea competencia de la Dirección General de Inspección de Trabajo la verificación, en igual forma se hará constar en el acta de inspección y posteriormente la Supervisoría respectiva remitirá a la Jefatura para que se informe al ente rector en lo verificado (Instituto Salvadoreño de Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), Ministerio de Salud, entre otros).
- En los casos en los que se tenga indicio del cometimiento de un delito (acoso sexual, lesiones, discriminación, etc.), la o el inspector de trabajo asignado al caso hará del conocimiento a través de la Supervisoría a la Jefatura respectiva, para que dicho caso sea remitido a la Fiscalía General

PAPDASLLT	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: ABRIL 2017	MODIFICACIÓN:00


de la República.

- En uno u otro caso, todo el personal de inspección de trabajo, deberá consignar en el acta de inspección que realice en cada caso, todo lo constatado, guardando la confidencialidad del caso y evidenciando todas las infracciones verificadas a la normativa, así como realizar comentarios y/o observaciones que contribuyan con el propósito de toda diligencia de inspección.

VII. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

Tal como lo establece la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, toda inspección de trabajo que concluya la investigación con la puntualización de infracciones a la normativa laboral y de seguridad y salud ocupacional, se hará constar en el acta de inspección que se levante al efecto, estableciendo un plazo para la subsanación de la infracción establecida, y realizándose la reinspección al vencimiento del plazo otorgado, dándole prioridad a éste tipo de reinspecciones.

Toda inspección de trabajo en la que se verifiquen malos tratos, discriminación, indicios de acoso sexual y acoso laboral, además de ser remitidos a la Unidad de Multas, deberán en igual forma remitirse en copia a la Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios de la Dirección General de Inspección de Trabajo, dentro de la semana laboral siguiente de haber sido devuelto por el personal de inspección a la Supervisoría respectiva y ésta a la Jefatura, lo anterior con el propósito de remitir la información pertinente a la Institución competente.

PAPDASLLT	PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA POBLACIÓN QUE DENUNCIA ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	FECHA: ABRIL 2017	MODIFICACIÓN:00

VIII. VIGENCIA

El presente Protocolo entrará en vigencia a partir de su Autorización y será la Dirección General de Inspección de Trabajo la responsable de su divulgación.

