

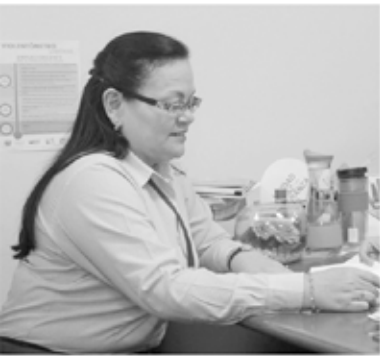


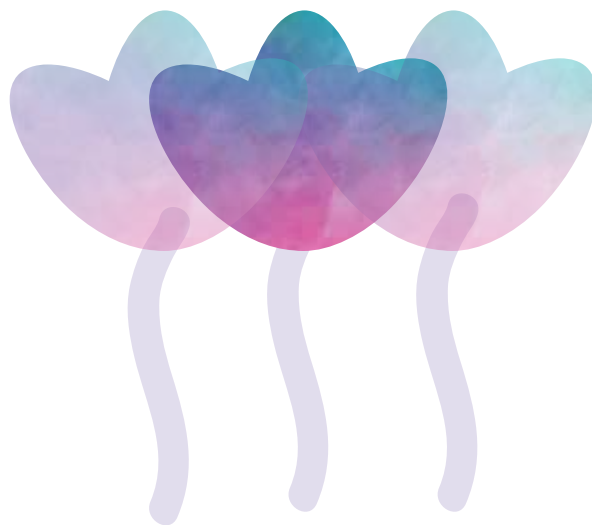
# Protocolo de Actuación

## PARA VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

Del Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones de El Salvador  
(PROESA)







**E**l presente protocolo es una herramienta que establece los mecanismos básicos para el abordaje de la denuncia por violencia contra las mujeres, por razones de sexo, al interior del **Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones de El Salvador (PROESA)**, bajo el estricto cumplimiento establecido en la **Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)**; **Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)**; y los resultados del diagnóstico institucional de las brechas de género y discriminación. **PROESA** ha identificado la necesidad de ejercer buenas prácticas para superar obstáculos que limitan a las mujeres que laboran en un ambiente libre de violencia.





**Aprobación**

Lic. Sigfrido Reyes  
Presidente de PROESA

**Elaboración**

**Lcda. Ana Adela Rivas**

Encargada de la Unidad de Género de PROESA

**Revisión y aportes**

ORMUSA

Programa de Derechos Laborales y Económicos  
hacia una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

**Ing. Carmen Urquilla**

**Lcda. Rhina Juárez**

**Unidad de Logística y Recursos Humanos**

**Lcda. Marina Vanessa Vásquez**

**Comisión Institucional de Género**

**Integrada por :**

Lcda. María Luisa Cerna

Lcda. Brigithe Marroquín

Lcda. Sulma Rivas de Martínez

Lic. Rafael Carballo

Lcda. Morena Valdéz

Lcda. Ana Adela Rivas

**Diseño gráfico**

Héctor Cartagena

**Revisión de redacción y ortografía**

Lcda. Georgina Vanegas

## **APROBACIÓN Y VALIDACIÓN**

El presente documento denominado **“PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN DEL ORGANISMO PROMOTOR DE EXPORTACIONES E INVERSIONES DE EL SALVADOR”** ha sido aprobado por el presidente de este Organismo, por lo que todas las unidades involucradas deberán velar por su aplicación y estricto cumplimiento, a partir de la fecha de aprobación del presente instrumento. La modificación, sustitución, o cualquier cambio al presente documento será exclusivo de la Presidencia de **PROESA**, previo conocimiento y revisión de la Comisión Institucional de Género.

Este instrumento y sus cambios serán divulgados al personal de PROESA, en coordinación con la jefatura de Recursos Humanos.

San Salvador, 8 de marzo de 2017



**PROESA**  
ORGANISMO PROMOTOR DE EXPORTACIONES  
E INVERSIONES DE EL SALVADOR  
**PRESIDENCIA**

Sigfrido Reyes  
Presidente de PROESA

APROBACIÓN Y VALIDACIÓN .....	5
SIGLARIO .....	7
<b>I.PRESENTACIÓN.....</b>	<b>8</b>
<b>II. MARCO DE PROTECCIÓN AL DERECHO LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA.....</b>	<b>10</b>
Consideraciones preliminares.....	12
Marco conceptual.....	14
Base legal y normativa.....	16
Mecanismos de procedimiento.....	17
<b>III. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO .....</b>	<b>18</b>
Objetivos específicos.....	18
<b>IV. PRINCIPIOS GENERALES DEL PROTOCOLO.....</b>	<b>19</b>
<b>V. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO .....</b>	<b>20</b>
<b>VI. RUTAS DE DENUNCIA EN ACTOS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN LABORAL .....</b>	<b>22</b>
<b>VII. ACCIONES AFIRMATIVAS IMPLEMENTADAS EN BENEFICIO DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL DE PROESA .....</b>	<b>29</b>
<b>VIII. CONSIDERACIONES Y DISPOSICIONES FINALES.....</b>	<b>29</b>
MONITOREO Y CUSTODIA DEL DOCUMENTO .....	30
Monitoreo y Revisión de Cumplimiento .....	31
Divulgación y Custodia.....	31

## SIGLARIO

<b>BELEM DO PARÁ</b>	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer
<b>CEDAW</b>	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
<b>CEI</b>	Comisión Especial Institucional-PROESA
<b>FGR</b>	Fiscalía General de la República
<b>ISDEMU</b>	Instituto Salvadoreño de Desarrollo de la Mujer
<b>LIE</b>	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer
<b>LEIV</b>	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia hacia las Mujeres
<b>MTPS</b>	Ministerio de Trabajo y Provisión Social
<b>OIT</b>	Organización Internacional de Trabajo
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>ORMUSA</b>	Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz
<b>ODAC</b>	Oficina de Atención Ciudadana de la Policía Nacional Civil
<b>PGR</b>	Procuraduría General de la República
<b>NIMUJER</b>	Unidad Institucional de Atención Especializada a las Mujeres en Situación de Violencia de la Oficina de Denuncia y Atención Ciudadana
<b>UIAEM</b>	Unidades Institucionales de Atención Especializada para las Mujeres que enfrentan hechos de Violencia



## PRESENTACIÓN

El Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones de El Salvador (PROESA) ha considerado oportuno impulsar acciones afirmativas que contribuyan a la prevención de la violencia basada en género en el ámbito laboral contra las mujeres, así como retomar el cumplimiento de lo establecido en la Constitución de la República, Código de Trabajo, Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019, Agenda 2030 y los mandatos previstos en la Política Nacional de la Mujer, para hacer efectivo el cumplimiento de normativas internacionales (CEDAW-Belem Do Pará) y normas nacionales que conlleven hacia una igualdad, equidad y la no discriminación en nuestra sociedad existente.

En ese sentido, la Unidad de Género en coordinación con la Comisión Institucional de Género presentan el siguiente documento:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN DEL ORGANISMO PROMOTOR DE EXPORTACIONES E INVERSIONES DE EL SALVADOR, como un aporte para construir herramientas de prevención útiles que contribuyan a impulsar un sistema de protección institucional desde la administración al interior de PROESA.

Este documento parte de los resultados obtenidos en el “DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE GÉNERO, SOBRE EL ANÁLISIS DE LAS BRECHAS DE DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN”, realizado por la Unidad de Género en el año 2015 al interior de PROESA.

Es importante destacar que la Organización Mundial de la Salud, en diversos informes, ha considerado que “la salud no es la ausencia de enfermedad, sino un estado positivo en función del bienestar, físico y psicosocial” (declarado en 1986). Al mismo tiempo se relacionan estas características con propiciar las relaciones laborales dignas, dado que cualquier tipo de violencia ejercida desde las relaciones de poder, afecta la salud y ocasiona riesgos psicosociales, de manera progresiva, a una víctima, cuando este problema no es abordado desde una mirada de género.

Por ello, el combate a estas formas de violencia no solamente son compromisos internacionales, si no que requiere de voluntad política para avanzar en la transversalidad de género en la institución, además este instrumento permitirá



abonar al cambio de cultura y caminar hacia el respeto, la igualdad, equidad y la no discriminación.

El presente documento ha sido posible gracias al apoyo técnico de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA), quienes han revisado y sugerido los ajustes para que PROESA cuente con herramientas preventivas hacia la no violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral.

Su contenido define los mecanismos, rutas y procedimientos (internos y externos), facilitando el acceso a la justicia, evitando la no re victimización en la aplicación efectiva de los principios rectores de acuerdo a la LIEV-LIE.

Se pretende que con este PROTOCOLO la institución brinde la importancia debida para contribuir a eliminar prácticas que fomentan el flagelo de la violencia basada en el sexo y que sea un aporte para caminar hacia la cultura de la igualdad, garantizando un empleo decente para las mujeres que laboran al interior de PROESA.



## II. MARCO DE PROTECCIÓN AL DERECHO LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA

### Consideraciones Preliminares.

El acoso sexual, acoso laboral y discriminación por razón de sexo, son consideradas manifestaciones de violencia de género contra las mujeres. La base está profundizada en las relaciones de poder y confianza en el sistema patriarcal robusto en la sociedad.

Sin embargo, la violencia contra las mujeres es un fenómeno multicausal donde las mujeres están en posición de subordinación frente a los hombres. Los principales factores determinantes de la violencia de género son la relación desigual entre hombres y mujeres; asimismo la existencia de la cultura de la violencia como medio para resolver conflictos que han privilegiado a un solo sexo en nuestra sociedad. Es importante analizar que las consecuencias de la violencia en las mujeres, son perjudiciales en la salud y afectan el comportamiento laboral y productivo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fundamenta las razones necesarias para eliminar la violencia en los lugares de trabajo. Entre los síntomas que genera esta modalidad de violencia se pueden mencionar: el ausentismo, aumento de la rotación del personal, menor rendimiento en el trabajo, disminución de la productividad, imagen pública negativa, costos procesales u otros gastos asociados. Para las trabajadoras y trabajadores, estas situaciones pueden provocar estados de gran estrés, pérdida de motivación, aumento de accidentes y discapacidades o incluso la muerte, aumentando las enfermedades profesionales tipificadas en el Art. 8 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Como parte del reconocimiento de las consecuencias que genera este fenómeno, se debe facilitar la atención integral especializada a las mujeres que han enfrentado situaciones de violencia, así como también atención a los efectos tales como: daño, dolor, sufrimiento, angustia y en muchos casos impunidad, obedeciendo a culturas sexistas, androcéntricas y misóginas, que además son materializadas en los abusos de poder y en la falta de voluntad para ejercer la justicia. Asimismo, se reconoce el derecho al empleo digno lo cual contribuye al desarrollo integral de cada ser humano, por lo que puede ser posible un mundo diferente en ambientes laborales libres de violencia.

Debido a que la mayoría de víctimas de acoso y discriminación laboral son mujeres, es necesario inducir acciones afirmativas que permitan mayor estabilidad en el fomento de la autonomía económica. Según cifras oficiales, el 58% de las personas empleadas en PROESA son mujeres, por lo que contar con un instrumento que garantice y brinde directrices

de las rutas y mecanismos a seguir para el abordaje de las manifestaciones de violencia laboral, es una gran apuesta para este Organismo. De igual manera esta herramienta contribuirá a detectar y prevenir situaciones de violencia contra las mujeres de manera especializada.

Es importante mencionar el respeto a los derechos y garantías establecidos en el Art. 2 de la Constitución Política de la República de El Salvador, el cual señala que “toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.”

Además, la Constitución señala la protección para todas las personas sin ninguna excepción y es responsabilidad del Estado proteger sus derechos constitucionales de manera armónica con el principio de justicia social que debe primar en toda relación laboral.

Según la Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia Relativos a las Víctimas de Abuso de Poder se entiende como “víctimas” a las personas que, individual o colectivamente hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de los derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación penal vigente en los Estados miembros, incluida la que prescribe el abuso de poder.

De igual manera podrá considerarse “víctima” a una persona con arreglo a la declaración antes señalada, independientemente de que se identifique, aprehenda, enjuicie o condene al perpetrador e independientemente del estado familiar entre el perpetrador y la víctima. En la expresión “víctima” se incluye además, en su caso, a los familiares o personas a cargo que tengan relación inmediata con la víctima directa y a las personas que hayan sufrido daños al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización.

El artículo 105 del Código Procesal Penal establece la definición legal de víctima, que es congruente con la definición que plantea la ONU, así:

Se considerará víctima:

- 1) Al directamente ofendido por el delito.
- 2) Al cónyuge, al compañero de vida o conviviente, a los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, al hijo o padre adoptivo y al heredero testamentario, en los delitos cuyo resultado sea la muerte del ofendido.
- 3) A los socios, respecto a los delitos que afecten a una sociedad, cometidos por quienes la dirigen, administren o controlen, o sus gerentes, o por quienes dirijan o administren una sociedad controlada o vinculada.
- 4) A las asociaciones, en aquellos delitos que afecten intereses colectivos o difusos, siempre que el objeto de la asociación se vincule directamente con esos intereses ”.

Algunos de los derechos de las víctimas según la normativa penal son:

- A intervenir y tener conocimiento de todas las actuaciones ante la Policía Nacional Civil, la Fiscalía General de la República, cualquier Juez o Tribunal y conocer el resultado de las mismas.
- A ser informada de sus derechos y a ser asistida por un Abogado de la Procuraduría General de la República, cuando fuere procedente o por su apoderado especial.
- A ser oída previamente ante cualquier solicitud favorable al imputado, salvo los casos en que habiéndose citado no comparezca a la audiencia.
- A impugnar las resoluciones favorables al imputado aunque no haya intervenido en el procedimiento.
- A ser indemnizada por los perjuicios derivados del hecho punible, a que se le reparen los daños ocasionados por el mismo o a que se le restituya el objeto reclamado .

No obstante que el presente Protocolo es un instrumento administrativo para el abordaje integral en la intervención de casos sobre acoso sexual, laboral y discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, hay que tomar en cuenta la normativa penal de los hechos por ser figuras delictivas.

Según las 100 Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, se recomienda a los Estados “la elaboración, aprobación, implementación y fortalecimiento de políticas públicas que garanticen el acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad”.

En el mismo orden, servidores y operadores del sistema de justicia otorgarán a las personas en condición de vulnerabilidad un trato adecuado a sus circunstancias singulares. “Asimismo se recomienda priorizar actuaciones destinadas a facilitar el acceso a la justicia de aquellas personas que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad, ya sea por la concurrencia de varias causas o por la gran incidencia de una de ellas”.

De igual manera las 100 Reglas de Brasilia reconocen que “La discriminación que la mujer sufre en determinados ámbitos supone un obstáculo para el acceso a la justicia, que se ve agravado en aquellos casos en los que concurra alguna otra causa de vulnerabilidad”.

Es así como las mujeres víctimas de un hecho delictivo deben de poseer recursos judiciales y administrativos efectivos para la tutela de sus derechos, en los que haya una asistencia legal gratuita, especializada, con calidad, calidez y, oportunamente, que permitan la justicia equitativa, donde además se les brinde información adecuada, oportuna y proporcione medidas de protección o cautelares, entre otras.

Según la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Convención de Belem Do Pará, ratificada por el Gobierno de El Salvador según Decreto Legislativo N° 430 del diez de agosto de mil novecientos noventa y cinco, publicado en el Diario Oficial N° 154, Tomo 328 de fecha diez de agosto de mil novecientos noventa y cinco, el cual señala lo siguiente: “Adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia contra las mujeres, así como actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres, a establecer procedimientos legales justos y eficaces para las mujeres que hayan sido sometidas a violencia, fomenta el conocimiento y la observación del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia”.

Finalmente la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres aprobada por la Asamblea Legislativa, según Decreto Legislativo N° 520, de fecha veinticinco de noviembre de dos mil diez,



publicada en el Diario Oficial N° 2 Tomo 390 de fecha cuatro de enero de dos mil once, define como su objeto: “Establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de políticas públicas orientadas a la detección, prevención y atención, protección y 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 y la equidad”.

### Marco Conceptual

Por su naturaleza, la LEIV se refiere exclusivamente a mujeres, por tanto la utilización de la conceptualización se encuentra en esta legislación clasificando claramente la violencia laboral. No obstante, el acoso laboral y el acoso sexual se relacionan y dañan la salud psicosocial de una mujer como formas de violencia en el trabajo; sin embargo sus características hacen que las consecuencias sean tratadas de manera especial.

La LEIV define la violencia contra las mujeres como: “Es cualquier acción basada en género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado” (Art. 8, Literal k). Además contempla y define tácitamente la violencia laboral de la manera siguiente: “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 y obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo” (Art. 10 literal c).

El acoso laboral, en términos generales, se define como una práctica de comportamiento negativo entre compañeros (as) o entre superiores jerárquicos y subordinados (as), donde la persona es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente, por una o más personas con el propósito de aislarla y marginarla.

Además, el Art. 8 literal b) de la LEIV lo define como: “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”.

El acoso sexual está relacionado con la violencia laboral por las diversas formas que lo distinguen. Se define como una situación que produce un comportamiento no deseado; relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo; por tanto está considerado como delito. El Art. 165 del Código Penal lo tipifica como “toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamientos, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por si sola un delito más grave”.

Es importante tener claro lo que no constituye acoso laboral, por ejemplo: el estrés derivado del exceso de trabajo, una amonestación disciplinaria, críticas aisladas, jornadas de trabajo extensas de manera eventual o la prestación de servicios en condiciones laborales precarias. Estas expresiones relacionadas a derechos laborales se abordan desde una óptica distinta a la del acoso laboral debido a que pueden ser consideradas como violencia laboral.

La OIT establece que los riesgos psicosociales deben tener una mirada de género desde la salud y seguridad en el trabajo. En tal sentido, la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo señala explícitamente la necesidad de considerar los riesgos psicosociales y su prevención como parte de la salud de las trabajadoras y trabajadores. En su artículo 7 define estos riesgos como: “aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños sociales o psicológicos en los trabajadores [y trabajadoras] tales como: el manejo de las relaciones obrero patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo”.

De tal forma, el acoso sexual en los lugares de trabajo y el acoso laboral constituyen un problema de seguridad, salud y discriminación, además de ser una forma de violencia y en especial contra las mujeres.

Otras consideraciones que se deben tomar en cuenta son que el Art. 10 literal b) de la LEIV, también tipifica la violencia como institucional. “Es toda acción u omisión abusiva, de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres; así como la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipo y modalidades de violencia conceptualizadas en esta Ley”. Se debe tener en cuenta que la violencia laboral induce a la violencia psicológica o emocional sin identificar agresiones físicas, pudiendo ocurrir situaciones en las que se invade la autonomía del cuerpo de las mujeres tales como: roces, empujones, acercamientos innecesarios e indebidos.

La violencia laboral tiene efectos en la salud emocional de las mujeres víctimas, que puede propiciar menoscabo en su salud mental, por lo que deben considerarse los riesgos sobre ideas suicidas u homicidas o accidentes de trabajo por los niveles de estrés postraumático, que pueden incluso llevar al feminicidio inducido. La violencia laboral puede ocurrir como detonante frente a los hechos de acoso o intolerancia sexual, ante la denuncia o por los límites puestos por las mismas víctimas.

Cabe resaltar que el Art. 6 de los Principios rectores de la LIE define la no discriminación como “... la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres; la cual se define como, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas, con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole”.

### **Base Legal y Normativa**

La violencia laboral, el acoso sexual, acoso laboral y la discriminación, están contemplados dentro del marco jurídico salvadoreño por medio de la firma y ratificación de los siguientes tratados internacionales: la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), el Convenio de la OIT número 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación y el Convenio número 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores. Estos tratados se constituyen en normas según el Artículo 144 de la Constitución.

Es importante considerar los instrumentos legales en el ámbito nacional que rigen el presente Protocolo: Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres de El Salvador, el Código Penal y el Código de Trabajo.

## MECANISMOS DE PROCEDIMIENTO

### VÍA DISCIPLINARIA

Recursos Humanos / Titular

### VÍA ADMINISTRATIVA

- Procuraduría General de la República ( PGR)
- Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH)
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS)

### VÍA JUDICIAL

- Fiscalía General de la República (FGR)
- Tribunales de Competencia Penal (TCP)  
Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia (CSJ)

### III. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

Establecer un mecanismo de abordaje para detectar, prevenir, informar, facilitar, trasladar y acompañar a mujeres que enfrentan acoso sexual, acoso laboral y discriminación por razones de sexo y género en el Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones de El Salvador (PROESA).

#### Objetivos Específicos

- Dar a conocer el procedimiento a seguir para facilitar la ruta de acceso a la justicia de género en PROESA
- Contribuir a impulsar acciones de CERO tolerancia a la violencia contra las mujeres en PROESA.
- Generar la cultura de la denuncia en caso existan situaciones de acoso sexual, acoso laboral y discriminación.
- Garantizar el cumplimiento de los procedimientos y protección contemplados en la LEIV- LIE.





## IV. PRINCIPIOS GENERALES DEL PROTOCOLO

Desde el enfoque de género y derechos se ha considerado importante sustentar el presente Protocolo retomando 6 principios establecidos en la LEIV-LIE:

1

### **Prioridad Absoluta**

Se refiere al respeto del derecho de las mujeres, a una vida libre de violencia en el lugar de trabajo. Referido al Estado Salvadoreño que debe asegurar con prioridad absoluta todos los derechos y garantías de las mujeres.

2

### **No re victimización**

Implica escuchar a la víctima sin culpabilizarla, cuestionarla o tratarla con indiferencia o agresividad. A generar un trato adecuado con respeto, dignidad, integridad psíquica y física, por lo que la persona encargada de atender su denuncia debe generar empatía, confianza, contención y confidencialidad.

3

### **Confidencialidad**

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. No debe transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Además se debe guardar reserva sobre hechos o información lícita de los que conozcan con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, así mismo no utilizarla para fines privados.

4

### **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 de las mujeres, en hacer uso de los derechos humanos y las libertades fundamentales en todas las esferas con independencia de sus condiciones socio económicas, étnicas, culturales, políticas y personales de cualquier índole.

5

### **Respeto y Protección**

Implica que las personas involucradas en la atención deben guardar el debido respeto hacia la dignidad de la mujer víctima de violencia, así como de su capacidad decisoria en cuanto a su problemática. Por cuanto debe abordarse con la mayor prudencia y en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

# 6

## Prohibición de represalias

Se prohíbe tácitamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, o comparezcan como testigos (as) o participen en un proceso de investigación sobre acoso sexual o acoso laboral y discriminación; asimismo la institución tomará las medidas necesarias para asegurar que las relaciones laborales sean de carácter armoniosa, con respeto antes, durante y después del proceso de indagación de los hechos.

## V. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El Protocolo será aplicable a todas las mujeres que laboran en el Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones de El Salvador, sin excepción, ya sea permanentes, temporales, remuneradas por cualquier fuente de financiamiento, no remuneradas, subcontratadas o Ad-honorem, que presten sus servicios al interior de PROESA.

La aplicación de este Protocolo como procedimiento interno administrativo no inhibe a las personas víctimas de proceder por otra vía legal que considere pertinente realizarlo a efecto de hacer valer sus derechos y restituirlos. Además, motiva a implementar la cultura de la denuncia.

### Personas protegidas sujetas de la actuación:

- Mujeres que laboran en PROESA, independientemente de su tipo de contrato.
- Mujeres que brinden sus servicios al interior de PROESA, sin remuneración o ad honorem.
- Mujeres beneficiarias de proyectos o programas.

### Personas obligadas en activar el Protocolo:

- Mujeres que enfrentan hechos de violencia o discriminación por parte de un hombre que labore en PROESA.
- Mujeres en condición de vulnerabilidad por orientación sexual, edad, salud.
- Todas las personas (hombres y mujeres) podrán dar alertas o avisos sobre hechos de discriminación o violencia contra las mujeres por razones de género al interior de PROESA, a través de la Jefatura de Recursos Humanos con copia a la Unidad de Género de PROESA sobre los hechos de discriminación o violencia contra las mujeres por razones de género en el ámbito de actuación, de los que tuvieren conocimiento.

## Responsables de garantizar la aplicación del Protocolo

La Jefatura de Recursos Humanos deberá dar el estricto cumplimiento y seguimiento a las víctimas de violencia y hechos de discriminación, aplicando oportunamente el presente Protocolo en coordinación abierta con la Unidad de Género.

La Unidad de Género por su parte deberá garantizar el cumplimiento de la LEIV-LIE; al mismo tiempo, orientar y facilitar la atención especializada de manera oportuna y adecuada a cada víctima afectada.

Comisión Especial Institucional para intervenir los casos.

Esta comisión deberá estar nombrada por el presidente de PROESA y estar balanceada por el principio de paridad. Tendrá como función principal deliberar cada caso que se presente a través de denuncia con el objeto de dar respuesta oportuna y la recomendación del proceder institucional. Para llevar a cabo esa función se elaborará un instructivo donde se definan los procedimientos a seguir en los casos.

El personal que la conforme deberá poseer el siguiente perfil: a) valor ético en la función pública; b) habilidades para la comunicación y resolución alterna de conflictos de manera objetiva y sin prejuicios; c) con empatía en el proceso de toma de decisiones, que garantice un trato digno y respetuoso a la víctima; d) imparcial y no tener conflicto de intereses con el agresor.

Estará conformada por la Jefatura de Recursos Humanos, la jefatura de la Unidad de Género institucional y cuatro personas designadas por Presidencia.

Esta comisión deberá ser juramentada en un acto confidencial y funcionará bajo un instructivo que contendrá el procedimiento para ejecutar las funciones establecidas.

Los requisitos para las y los integrantes de esta comisión son:

- Tener honorabilidad demostrable
- No haber sido sancionada(o) por infracciones disciplinarias de acuerdo al reglamento interno de trabajo
- Con solvencia de responsabilidades familiares ante la PGR
- No poseer sanciones por actos de corrupción, según la ley de ética.

El período de duración de la Comisión será de dos años de funcionamiento, siendo el titular quien evaluará su funcionamiento.

## VI. RUTAS DE DENUNCIA EN ACTOS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN LABORAL.

Las rutas de abordaje y procedimiento para denunciar actos de acoso sexual, acoso laboral y discriminación en PROESA, serán necesarias para un efectivo acceso a la justicia.

A partir de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia, emitida por ISDEMU, es importante para PROESA actuar de manera eficaz y eficiente frente a hechos de violencia y discriminación por razones de género y sexo contra las mujeres para garantizar el goce pleno a una vida libre de violencia en el ámbito laboral.

### RUTA DISCIPLINARIA

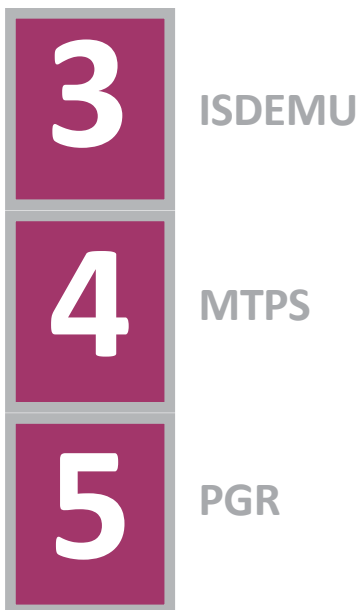
1

RECURSOS HUMANOS

2

UNIDAD DE GÉNERO

## RUTA ADMINISTRATIVA



## RUTA JUDICIAL Y PENAL



## RUTA DISCIPLINARIA

¿Dónde y cómo acudir  
a denunciar al interior de PROESA?

UNIDAD DE LOGÍSTICA Y RECURSOS  
HUMANOS O UNIDAD DE GÉNERO.

¿Cómo?

Vías: presencial, telefónica y escrita. Las dos  
últimas pueden ser de forma anónima.



Desde la Ley Especial Integral para una vida libre de Violencia hacia las mujeres (LIEV) y la ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) se deben resguardar todas las medidas de confidencialidad, prioridad absoluta y protección a la víctima, asimismo se debe brindar la calidad en el trato, y por ningún motivo se debe de REVICTIMIZAR a la persona que denuncie.

El procedimiento interno será confidencial; en ningún momento se CONCILIARÁ, por lo que presentado el caso, no se debe fomentar la impunidad de ninguna índole como práctica que afecte la dignidad de la persona denunciante. Esta herramienta adiestra los pasos a seguir para efectuar una pronta y oportuna denuncia.

### 1.- Recepción de la denuncia.

Este paso permitirá que todas aquellas mujeres que han enfrentado hechos de violencia, puedan y deban denunciar hechos de acoso sexual, laboral y discriminación por razones de género, a través de los siguientes medios:

- A. **Vía presencial:** se podrá interponer la denuncia de forma presencial a través del diálogo directo con la persona usuaria, quien acudirá personalmente a las instancias descritas en la ruta disciplinaria según lo desee. Este mecanismo de entrada permitirá evaluar su estado para agilizar la atención integral.
- B. **Vía telefónica:** se podrá interponer la denuncia a través de llamada telefónica, la cual será utilizada por las personas usuarias que deseen dar aviso o denunciar mediante esta vía ya sea de manera anónima o dar a conocer su identidad.
- C. **Vía Escrita:** se podrá interponer la denuncia o dar aviso a través de correo electrónico institucional o colocar su denuncia en las cajas de denuncia ubicadas en los lugares privados que se asignen. Para los casos de denuncias a través de cajas se proporcionará un formulario para que sea llenado con los datos que ahí se soliciten. Esta denuncia podrá ser de manera anónima.

### 2.- Recepción y captación de los hechos denunciados

Una vez interpuesta la denuncia a través de los medios antes señalados, se procederá a analizar el caso, según corresponda. En caso de que la denuncia sea presencial, se podrá solicitar ampliación y anexo de pruebas que ayuden a documentar dicha denuncia. Este proceso lo realizará cualquiera de las instancias descritas en la ruta disciplinaria que haya elegido la denunciante.

### 3.- Activación de la Comisión Especial Institucional para intervenir los casos

En el caso de que la Unidad de Logística y Recursos Humanos haya recibido, recepcionado y captado la denuncia, esta deberá informar en un plazo no mayor de 24 horas a la Unidad de Género para que esta sea la encargada de activar la

Comisión Especial Institucional juramentada por el presidente de PROESA.

Una vez activada la Comisión Especial se registrá por el instructivo que define los procedimientos a seguir para los casos.

## RUTA ADMINISTRATIVA

### 1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Según el Art. 24<sup>(14)</sup> del Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente rector que se encarga de garantizar la protección de los derechos laborales de las trabajadoras que enfrentan hechos de violencia.

Así mismo este ente estatal es responsable de verificar el cumplimiento de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo según lo define el Art. 7 que literalmente dice: “los riesgos psicosociales son aquellos aspectos de la concepción , organización y gestión del trabajo, así como 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”.

Para actuar en caso de ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO LABORAL, la Unidad de Género, bajo autorización de la usuaria, se abocará a dicha instancia a efecto de que se realice el procedimiento correspondiente. Abajo se presenta una gráfica en la que se visualiza el procedimiento que utiliza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Elaboración propia, fuente MTPS, ponencia en taller de fecha 3 de Noviembre 2016/ Foro ruta del acoso sexual, acoso laboral en el ámbito (ISDEMU), basado en Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo.

Art. 8 Programa de Gestión de riesgos ocupacionales.

<sup>(14)</sup> Art. 24 manifiesta la prohibición expresa del acoso laboral y la violencia laboral contra las mujeres; lo que constituye una visibilización de la problemática.

## 2. Procuraduría General de la República (En casos de DISCRIMINACIÓN)

La Procuraduría General de la República, a través de la Unidad especializada de la Mujer, es el organismo responsable de la defensa y garantía de la igualdad y la no discriminación en los derechos de las mujeres.

Según el Art. 38 de la LIE, la Procuraduría General de la República será la encargada de defender, garantizar y fomentar la igualdad y no discriminación de las mujeres, para lo cual deberá crear la dependencia pertinente dentro de su estructura y su organización.

Así también una las funciones de este ente rector según el Art. 39 literal d) y f) de la LIE literalmente dice: d) “recibir y canalizar las denuncias formuladas por cualquier persona u organización y que debidamente fundamentadas en la normativa vigente, se refieran a la violación o incumplimiento de la presente ley”; f) brindar asistencia a la personas denunciantes a efecto de promover la mediación y conciliación para la solución de conflictos, sin perjuicio de las acciones penales a que hubiere lugar.

Para actuar en caso de ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO LABORAL, la Unidad de Género, bajo autorización de la usuaria, se abocará a dicha instancia a efecto que se realice el procedimiento correspondiente.

## ruta judicial y penal

La Fiscalía General de la República es la institución responsable de defender los intereses del Estado y de la sociedad, así como de dirigir la investigación de los hechos punibles y los que determinen la participación punible, promover y ejercer en forma exclusiva la acción penal pública, de conformidad con la ley.

En ese orden, de acuerdo al Art. 56 de la LEIV es la Fiscalía quien deberá crear la política de persecución penal en materia de violencia contra las mujeres. De igual manera en el Art. 57 se manifiestan las garantías procesales de las mujeres que enfrentan hechos de violencia, de las que se pueden mencionar:

- 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; y
- 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 que intervienen en el proceso.

Elaboración propia, fuente MTPS, ponencia en taller de fecha 3 de Noviembre 2016/ Foro ruta del acoso sexual, acoso laboral en el ámbito (ISDEMU), basado en Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo. Art. 8 Programa de Gestión de riesgos ocupacionales



## VII. ACCIONES AFIRMATIVAS IMPLEMENTADAS EN BENEFICIO DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL DE PROESA

### 1. MEDIDAS EN CONTRA DE CUALQUIER REPRESALIA:

#### □ **Reubicación temporal o permanente:**

Para garantizar la estabilidad emocional y psicológica de las mujeres que enfrenten hechos de violencia o discriminación por razones de género, la Unidad de Género en coordinación con la Unidad de Logística y Recursos Humanos realizarán los trámites pertinentes para buscar opciones de reubicación o traslado, según sea conveniente.

Atendiendo el Art. 9 de la LEIV no se deberán efectuar traslados arbitrarios, abusos de poder, hechos de violencia recurrente que afecte a la víctima, para evitar caer en otros tipos de violencia.

#### □ **Bienestar social y laboral:**

Atendiendo el Art. 24 de la LEIV, a las mujeres que han enfrentado violencia o discriminación por razones de género, se les concederá permiso para realizar las diligencias necesarias a las instancias administrativas y judiciales pertinentes.

En ningún momento se le obstaculizará el ejercicio de los derechos conferidos en su calidad de persona humana. En ese orden, las mujeres que han enfrentado violencia o discriminación por razones de género podrán optar por capacitaciones, ascensos, desarrollo, fijación de estímulos y permanencia en la institución.

## 2. ATENCIÓN ESPECIALIZADA

### □ Atención psicosocial

Se brindará el acompañamiento necesario y oportuno para trasladar a las usuarias que requieran atención psicosocial en las instancias correspondientes.

Se facilitará la Atención Integral Especializada, sin re victimización.

## 3. MEDIDAS CORRECTIVAS

Se garantizará la debida confidencialidad a las usuarias que utilicen transporte institucional para trasladarse a las instancias pertinentes.

En caso de que no se guarde con la debida confidencialidad, se harán las gestiones para la aplicación de sanciones disciplinarias según lo establece el Capítulo XIX del Reglamento Interno de Trabajo de PROESA.

Todo trabajador que cometa agresión contra una mujer trabajadora de PROESA o beneficiaria de los programas o proyectos, sin distinción de cargo o función, será obligado a que asista a recibir procesos de sensibilización. Para ello será la Unidad de Género quien coordine y verifique dicho proceso.

La Unidad de Logística y Recursos Humanos con base a la resolución admitida de la Comisión Especial Institucional emitirá un escrito notificando:

1. A la usuaria se le hará del conocimiento sobre la resolución;
2. A la jefatura inmediata del agresor para que tenga conocimiento; solicitando la confidencialidad correspondiente.
3. Al presidente de PROESA en caso sea el agresor un Director (a) o Gerente; y
4. Al agresor para que cumpla con la resolución.

## VIII. CONSIDERACIONES Y DISPOSICIONES FINALES

Según el Art. 55 de la LEIV se consideran expresiones de violencia contra la mujer, las siguientes:

- a. Elaborar, publicar, difundir o transmitir por cualquier medio, imágenes o mensajes visuales, audiovisual es, multimedia o plataformas informáticas con contenido de odio o menosprecio hacia las mujeres;
- b. Utilizar expresiones verbales o no verbales relativas al ejercicio de la autoridad parental, que tengan por fin intimidar a las mujeres;
- c. Burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de sus ámbitos de trabajo, educativo, comunitario, espacios de participación política o ciudadana, institucional u otro análogo como forma de expresión de discriminación, de acuerdo a la presente ley;
- d. Impedir, limitar u obstaculizar la participación de las mujeres en cualquier proceso de formación académica, participación política, inserción laboral o atención en salud;
- e. Exponer a las mujeres a un riesgo inminente para su integridad física o emocional;
- f. Mostrar o compartir pornografía de personas mayores de edad en los espacios públicos, de trabajo y comunitario.

Según el informe sobre la situación de la violencia contra las mujeres, El Salvador 2015, en su página 67, presentado el 30 de noviembre de 2016 por la Red Feminista Frente a la Violencia contra las mujeres, manifiesta que la medición de la violencia hacia las mujeres sigue siendo una deuda pendiente del Estado, por lo que persiste la tolerancia de la minimización de la violencia contra las mujeres al no dimensionarlo como un problema de seguridad que afecta el desarrollo integral de las mujeres, desde un enfoque de derechos humanos en el cumplimiento de las políticas públicas de más alto nivel.

Según Amnistía Internacional, en el informe “La situación de los derechos humanos del mundo”, año 2016, página 168, establece que el Estado como “aparato reproductor” de la violencia institucional contra las mujeres, fomenta la torturas y malos tratos en distintos ámbitos, por lo tanto las autoridades no toman medidas efectivas para impedir la estigmatización y reducir los riesgos en las mujeres.

Retomando las preocupaciones de las Naciones Unidas manifestadas en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belém do Pará), “la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres”.

El estudio sobre “Violencia institucional contra las mujeres: avances y desafíos”, presentado por ORMUSA el 28 de no-

viembre de 2016, señala que es necesario indagar sobre la cantidad de agentes del estado señalados por agresiones sexuales en contra de las mujeres, y es indispensable sugerir que el Estado ejerza un control más exhaustivo sobre funcionarios y funcionarias, para que estos no ejerzan ninguna forma de violencia contra las mujeres. Asimismo, se deberán crear protocolos de actuación que busquen sancionar a aquel personal que incurra en estos delitos y resarcir el daño causado a la mujer agredida.

Por lo tanto es necesario que PROESA, dentro de sus competencias, considere necesario contribuir a poner “CERO TOLERANCIA a la violencia laboral”, desde la implementación del presente instrumento denominado. “PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN DEL ORGANISMO PROMOTOR DE EXPORTACIONES E INVERSIONES DE EL SALVADOR”.

## **MONITOREO Y CUSTODIA DEL DOCUMENTO**

### **Monitoreo y Revisión de Cumplimiento**

La Unidad de Género en coordinación con la Unidad de Logística y Recursos Humanos serán las responsables de garantizar el proceso de revisión del PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN DEL ORGANISMO PROMOTOR DE EXPORTACIONES E INVERSIONES DE EL SALVADOR”.

Divulgación y Custodia.

La Unidad de Género mantendrá en sus archivos el original del Protocolo debidamente aprobado; y la Unidad de Logística y Recursos Humanos será la responsable de difundirlo al interior de PROESA.

**PROESA**  
**caminando hacia la Cultura**  
**de la Igualdad, Equidad y**  
**NO discriminación**





