



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE
ACOSO SEXUAL-ACOSO LABORAL- DISCRIMINA-
CIÓN Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.**

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

UNIDAD INSTITUCIONAL DE GÉNERO

CONTENIDO

APROBACIÓN Y VALIDACIÓN	3
PRESENTACIÓN	5
I. MARCO DE PROTECCIÓN AL DERECHO LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA.	7
II. MARCO CONCEPTUAL	10
III. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO	14
IV. PRINCIPIOS GENERALES DEL PROTOCOLO	15
V. PERSONAS PROTEGIDAS SUJETAS	17
VI. APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	18
VII. RUTAS DE ACCESO	19
1. Ruta de Acceso Disciplinaria	19
2. Ruta de Acceso Administrativa	21
a) Ruta de acceso judicial	22
VIII. MEDIDAS AFIRMATIVAS:	24
a) Reubicación temporal o permanente:	24
b) Bienestar social y laboral:	24
c) Atención psicosocial	25
d) Medidas correctivas.....	25
IX. CONSIDERACIONES Y DISPOSICIONES FINALES	26
X. MONITOREO, DIVULGACIÓN Y CUSTODIA DEL DOCUMENTO	27

APROBACIÓN Y VALIDACIÓN

El presente documento denominado **“PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL-ACOSO LABORAL- DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL ORGANISMO PROMOTOR DE EXPORTACIONES E INVERSIONES DE EL SALVADOR”**, se ha elaborado con el fin de contribuir al mejoramiento del clima laboral en PROESA, en cumplimiento a las siguientes políticas públicas a favor de la Igualdad: a) artículos 1 y 10 de la Ley Especial Integral por una Vida libre de Violencia para las Mujeres, que definen la violencia laboral como:

Acciones u omisiones contra las Mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantienen 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, acceso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por un igual trabajo; y b) Art. 25 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, el cual establece que “el Estado a través de las instituciones correspondientes, definirá y ejecutará políticas dirigidas a prevenir y erradicar el acoso sexual, acoso laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales (relaciones de confianza o relaciones de poder), en los diferentes regímenes de aplicación”. De igual forma se retoma lo establecido en el Plan Cuscatlán Un Nuevo Gobierno, en el Eje: bienestar social, área mujer, línea de trabajo derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

San Salvador, Marzo 2021

Salvador Gómez Góchez
Presidente de PROESA

PRESENTACIÓN

El Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones de El Salvador (PROESA), es contundente en contribuir a erradicar cualquier forma de violencia, discriminación y acoso a las mujeres, por lo que ha considerado pertinente impulsar acciones afirmativas que determinen la ruta institucional para la detección, prevención, atención y sanción de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

RETOMANDO QUE: la discriminación y violencia contra la mujer en cualquier forma viola el principio de igualdad de derechos y respeto de la dignidad humana, la cual dificulta la participación laboral de la mujer en todas sus esferas. Asimismo, este instrumento permite cumplir con lo establecido en la Constitución de la República, Decreto N° 900 del Código de Trabajo divulgado en tomo N° 418, de fecha 27 de febrero de 2018;

De igual manera se retoma lo establecido en el Plan Cuscatlán denominado “Un Gobierno para El Salvador”, agenda 2030 y los mandatos previstos en normativas internacionales (CEDAW-Belem Do Pará) y normas nacionales que conlleven hacia prevenir y atender cualquier hecho ocurrido en PROESA.

Este documento surge de los resultados obtenidos en el “Diagnóstico Institucional de Género, sobre el análisis de las brechas de desigualdad y discriminación”, realizado por la Unidad Institucional de Género en el año 2015 y actualizado en el año 2018 al interior de PROESA.

Es importante que, con el presente documento, PROESA está contribuyendo a proteger y facilitar el acceso a la justicia a las mujeres víctimas de violencia laboral, discriminación, acoso sexual y acoso laboral.

El contenido define las Rutas que se mencionan a continuación:

- 1) **Ruta disciplinaria** basada en el Reglamento Interno de Trabajo;
- 2) **Ruta administrativa** según procedimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y
- 3) **Ruta penal**, ya sea en la Fiscalía General de la República, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos o Policía Nacional Civil; siempre conservando los principios rectores de no revictimización y prioridad absoluta que posee cada víctima a denunciar y la aplicación de los principios establecidos de acuerdo a la LIEV-LIE.

Se pretende que con el documento actualizado, las mujeres puedan seguir una ruta ante cualquier situación presentada como tipificación de violencia contra las mujeres, discriminación, acoso sexual y acoso laboral, con el fin de corregir desigualdades de género, promover la modificación de patrones socio-culturales excluyentes y discriminatorias, que no se naturalice y perpetúe la práctica de conductas que tengan un impacto en la salud ocupacional y riesgos psicosociales en las mujeres y a los grupos en condiciones de vulnerabilidad, por tanto es necesario adoptar medidas para superar estereotipos que afecten negativamente el ejercicio de sus derechos, basado en hechos de cualquier naturaleza, contra las mujeres al interior de PROESA.

I. MARCO DE PROTECCIÓN AL DERECHO LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA.

Consideraciones Preliminares

El acoso sexual, acoso laboral y discriminación, por razones de sexo, raza etnia, clase social y género son consideradas manifestaciones que generan violencia contra las mujeres. La base del desarrollo de estas prácticas y actitudes, se sostienen sobre la profundizada relación de poder y confianza que es robustecida por el sistema androcéntrico y patriarcal en la sociedad.

Sin embargo, la violencia contra las mujeres es un fenómeno multicausal que genera subordinación, opresión y dominación en las mujeres frente a los hombres. Los principales factores determinantes de la violencia de contra la mujer, se debe a las relaciones desiguales entre hombres y mujeres; asimismo la existencia de los privilegios otorgados de unas sobre los otros en nuestra sociedad, los cuales afectan grandemente los climas laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fundamenta que las razones necesarias para eliminar la violencia en los lugares de trabajo se deben a muchas veces a los ciclos de violencia que ha sido sumergida la mujer en su historia de vida, la cual ha dejado grandes secuelas e incluso puede portar el síndrome de la mujer maltratada y ni ella misma sabe que lo ha desarrollado, conforme al tiempo, hay situaciones que puede afectar a su estado psíquico o emocional. Para las trabajadoras y trabajadores estas situaciones pueden provocar estados de estrés, pérdida de motivación, aumento de accidentes, discapacidades e incluso la muerte, aumentando las enfermedades profesionales tipificadas en el Art. 7 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

1 Marcela Lagarde de los Ríos. “Los cautiverios de las mujeres “la mayoría de las mujeres viven cautiva tratando de sobrevivir y cumplir con sus obligaciones sociales y vitales y realizarse, haciendo el mejor esfuerzo sin alcanzar el éxito correspondiente o el anhelado reconocimiento de la sociedad y del Estado. México DF UNAM 2014. Página XXXVI.

Como parte del conocimiento de las consecuencias que genera este fenómeno, se debe facilitar la atención integral especializada a las mujeres que han enfrentado situaciones de acoso sexual y laboral, discriminaciones o violencia, así como también la atención a los efectos que ello conlleva tales como: daño, dolor, sufrimiento, angustia y en muchos casos impunidad, obedeciendo a culturas sexistas, androcéntricas y misóginas, que además son materializados en los abusos de poder y en la falta de voluntad para ejercer la justicia.

Es importante mencionar que los derechos y garantías establecidos en el Art. 2- de la Constitución Política de la República de El Salvador 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 estos”. Así también, la Constitución señala la protección para todas las personas sin ninguna excepción y que es responsabilidad del Estado proteger sus derechos constitucionales de manera armónica con el principio de igualdad, justicia social que debe prevalecer 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.

Para la Ley Especial Integral por una Vida libre de Violencia para las Mujeres, las relaciones de poder y de confianza pueden lacerar las relaciones en los ámbitos de trabajo, no obstante, es de reconocer que las víctimas gozan de derechos según la normativa penal en nuestro país. Entre las instituciones que deben de intervenir en competencia se encuentran: la Policía Nacional Civil, Fiscalía General de la República y Juez o Jueza de Juzgados Especializados según Jurisdicción.

Las cien reglas de Brasilia reconocen que “la discriminación en la mujer que 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 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 la mujeres que hayan sido sometidas a violencia, fomenta el conocimiento y la observación del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia”*.

De la misma manera 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”*.

También es importante considerar el Decreto No. 900 sobre las reformas al Código de Trabajo que a continuación se detallan: 1) Art.1.-A *“La interpretación y aplicación de este Código deberá realizarse de manera integral y en armonía con la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y demás legislación aplicable, que protegen los derechos humanos de las mujeres”*; 2) Art.29.- causas: 5º) Guardar la debida consideración a las trabajadoras y a los trabajadores y abstenerse de maltrato de obra o de palabra; Acoso sexual, acoso laboral y otros tipos de violencia contemplados en la Ley Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres, y situaciones de discriminación sexista, contemplados en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra la Mujer; y 6º) Conceder licencia al trabajador y trabajadora: **Literales del a) b) c) d) e) f).**

II. MARCO CONCEPTUAL

Por su naturaleza la LEIV, se refiere exclusivamente a mujeres de diversas categorías, no importando su condición o posición, por tanto, la utilización de la conceptualización se encuentra en la legislación salvadoreña, clasificando la tipificación de la referencia a la modalidad de la violencia laboral y acoso laboral. Por ello en este Protocolo hace referencia a las tipificaciones y conceptualizaciones establecidas en las leyes salvadoreñas.

El Art. 8, literal k) de la LEIV, define la violencia contra las mujeres como *“cualquier acción basada en género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado”*.

Además el Art. 10 literal c) 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 trabajos 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”*.

El acoso laboral en términos generales se define como: una práctica de comportamiento negativo entre compañeras (os) o entre superiores de manera lineal y jerárquica, la cual subordina a quien es sometida a esta práctica por medio de humillaciones, así mismo es atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito de aislarla, degradarla, intimidar y excluirla, así como marginarla o invisibilizarla.

El Art.- 8 literal b) de la LEIV lo define como *“la acción de hostilidad física o psicológica que, de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores”*.

El acoso sexual está relacionado con diversas formas que produce 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: 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 pueden ser consideradas como violencia laboral.

La OIT, establece que los riesgos psicosociales deben de 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. El artículo 7 de la referida Ley, define estos riesgos como: *“aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños sociales o psicológicos en los trabajadores y trabajadoras tales como: el manejo de las relaciones obrero patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo”*.

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 están expresadas en el Art. 10 literal b) de la LEIV, que tipifica la violencia como institucional de la siguiente manera: *“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 Código de Trabajo. Decreto 900 Reformas al Código de trabajo.

No obstante, es importante retomar que los instrumentos que se aplicarán únicamente buscan erradicar cualquier forma de violencia basada en Género. Sin embargo, cada caso es necesario analizarlo desde la ubicación de la desigualdad, y corregirla con acciones afirmativas, al interior de cada institución del Estado salvadoreño. Por ello, los análisis de género nos indican que toda discriminación y violencia y acoso, se dan sobre la base de las relaciones de poder y las relaciones de confianza; las cuales están contempladas en el Art 7.- Relaciones de Poder y Confianza que establece la Ley Especial Integral Por una vida libre de violencia.

3 Para la aplicación e interpretación de la LEIV, se presume que los tipos y modalidades de violencia tienen como origen la relación desigualdad de poder o de confianza, en la cual, la mujer se encuentra en posición de desventaja respecto de los hombres consistiendo las mismas en : a) Relaciones de Poder: Son las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otros u otras, b) Relaciones de Confianza: Son las que se basan en los supuesto de lealtad, credibilidad , honestidad y seguridad que se establecen entre dos o más personas. La desigualdad en las relaciones de poder o confianza puede subsistir, aun cuando haya finalizado el vínculo que las originó, independientemente del ámbito en que se hayan llevado a cabo”. Art.-7 Ley Especial Integral Para una Vida libre de Violencia.

III. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

Establecer un mecanismo de abordaje de ruta para detectar, prevenir, informar, facilitar y trasladar a instituciones competentes, acompañando a cada mujer que enfrenta hechos de acoso sexual, acoso laboral, violencia contra la mujer y discriminación por razones de sexo, género, raza, etnia o clase social en el Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones de El Salvador-PROESA.

Objetivos Específicos

- Facilitar ruta de acceso a la justicia de manera interna a través de la Unidad de Talento Humano y logística, con base a la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo en PROESA.
- Impulsar acciones afirmativas de CERO tolerancia al acoso sexual, acoso laboral, discriminación y violencia contra la mujer en PROESA.
- Contribuir a promover la cultura de la denuncia de manera interna y externa sobre acoso sexual, acoso laboral discriminación y violencia contra la mujer.
- Garantizar el cumplimiento de la normativa interna, tanto nacional como internacional en favor de los Derechos Humanos de las mujeres en los procedimientos y protección contemplados en la LEIV- LIE.

IV. PRINCIPIOS GENERALES DEL PROTOCOLO

Desde el enfoque de género y derechos humanos se considera importante sustentar el presente Protocolo retomando siete 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 de asegurar con prioridad absoluta, todos los derechos y garantías de las mujeres.

2. No revictimización

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 de generar empatía, confianza, contención y confidencialidad.

3. Confidencialidad

Las personas de las unidades competentes que intervengan en el procedimiento interno tienen la obligación de guardar 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 de 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.

7. Laicidad

Se refiere a que no puede invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideraciones religiosas para justificar la violencia contra la Mujer.

V. PERSONAS PROTEGIDAS SUJETAS

El Protocolo será aplicable a todas las mujeres que tengan relaciones patronales con PROESA, así como las beneficiarias de proyectos y programas en el Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones de El Salvador, sin excepción alguna, sean permanentes, temporales, remuneradas contratadas por cualquier fuente de financiamiento, no remuneradas, subcontratadas o Ad-honorem, siempre y cuando presten sus servicios al interior de PROESA.

El documento servirá como una guía de ruta en el acceso a la justicia y su actuación será para el fomento de la cultura de la denuncia.

En tal sentido, las personas que pueden activar el Protocolo son:

- Mujeres que enfrentan hechos de acoso laboral, discriminación y 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 acoso sexual, acoso laboral, discriminación y violencia contra las mujeres por razones de género al interior de PROESA.

La Ruta de comunicación que pueden utilizar son; Unidad de Talento Humano y Logística y/o Unidad Institucional de Género, con el objeto de garantizar los derechos humanos de las mujeres y el acceso a la justicia.

VI. APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Cualquier denuncia que aplique las causales de Protocolo (mujer que enfrenta hechos de acoso sexual, acoso laboral, violencia contra la mujer y discriminación por razones de sexo, género, raza, etnia o clase social en el Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones de El Salvador-PROE-SA) serán recibidas únicamente por la Unidad de Talento Humano y Logística o por la Unidad Institucional de Género, quienes en conjunto deberán de proceder a informar a la jefatura inmediata de los hechos y el procedimientos a seguir, según aplicación de la normativa interna del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) .

Manejo de la Información Confidencial

Se apertura un expediente, el cual estará en custodia de la Unidad Institucional de Género, resguardado bajo el concepto de información confidencial, según Art. 24,26,27,28,- contemplada en la Ley de Acceso de la Información Pública. La Unidad Institucional de Género archivará el historial de caso, pruebas si las hubiese durante el procedimiento, así como las rutas utilizadas, intervenciones realizadas e informe técnico.

La Unidad Institucional de Género únicamente podrá dar información según expediente, a las instituciones en competencia según el caso lo amerite bajo consentimiento de la víctima.

Al menos cada seis meses la Unidad Institucional de Género, podrá brindar informe de avance de casos, clasificados de la siguiente manera: 1) casos cerrados; 2) casos en proceso.

VII. RUTAS DE ACCESO

1. Ruta de Acceso Disciplinaria

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, así mismo se debe brindar la calidad en el trato, y por ningún motivo se debe de REVICTIMIZAR a la persona que denuncia.

Modo de interponer denuncias

Se deberá hacer mediante aviso. El procedimiento interno será confidencial, en ningún momento se CONCILIARÁ, por lo que, presentado el caso, no se debe de fomentar la impunidad de ninguna índole como práctica que afecte la dignidad de la persona afectada. A continuación, se mencionan los pasos a seguir para efectuar una pronta y oportuna denuncia para el acceso a la justicia sin represalias.

1. Recepción de la denuncia

Se admitirá como denuncia los siguientes hechos de violencia: acoso sexual, acoso laboral, discriminación y violencia basada de género (expresiones de violencia contra la Mujer) a través de los medios siguientes:

a) Vía presencial: la víctima podrá interponer la denuncia de forma presencial directamente con la Unidad Institucional de Género o la Unidad de Talento Humano y Logística. Cualquiera de las dos unidades que reciba la denuncia deberá levantar un acta y/o formularios donde se relaten los hechos y se presenten las respectivas pruebas, si las hubiere.

b) Vía telefónica: la víctima podrá interponer la denuncia de forma telefónicamente a la Unidad Institucional de Género o Unidad de Talento Humano y Logística. Cualquiera de las dos unidades que reciba la denuncia deberá levantar un acta donde se relaten los hechos y se presenten las respectivas pruebas, si las hubiere. Se respetará el principio de confidencialidad.

c) Vía escrita: se podrá interponer la denuncia o dar aviso a través de correo electrónico institucional u otro medio escrito. Si la denuncia es de carácter anónimo se realizará una investigación exhaustiva sobre los hechos denunciados, la cual incluye una entrevista con la persona afectada mencionada en el escrito.

2. Forma de proceder

Una vez interpuesta la denuncia a través de los medios antes señalados, se procederá a analizar el caso. Cuando la denuncia sea presencial, se podrá solicitar una ampliación de hechos y anexar pruebas para robustecerlos. Si la Unidad Institucional de Género capta el caso, ésta procederá a levantar acta y evaluará si la víctima reúne las condiciones psicosociales y físicas para hacerlo, de tal manera que NO se deberá de revictimizar, posterior a esto (relato de la víctima), entregará una copia a la Unidad de Talento Humano y Logística, quien deberá proceder con la investigación y emitirá copia del informe según hallazgos a la Unidad Institucional de Género quien procederá a elaborar recomendable a la Gerencia Administrativa y de Contrataciones, quien en conjunto con la Unidad de Talento Humano y Logística deberán aplicar el Reglamento Interno de Trabajo.

En los casos donde las personas responsables de los hechos estén bajo la dependencia de la Dirección Ejecutiva o Presidencia, la Unidad Institucional de Género, entregará a estas unidades organizativas dichos recomendables, con copia a la Unidad de Talento Humano y Logística.

Aplicada la sanción o amonestación según el Reglamento Interno de Trabajo, se deberá enviar una copia a la Unidad Institucional de Género, para cierre o traslado de caso a la instancia pertinente.

2. Ruta de Acceso Administrativa

Modo de interponer denuncias

La víctima puede realizar la denuncia de manera presencial, escrita o vía telefónica. Así también alguna persona que labora en PROESA, puede dar la alerta o aviso de manera inscrita o presencial a la Unidad Institucional de Género. Ésta a su vez notificará de manera escrita a la Unidad de Talento Humano y Logística, cuando el caso sea verídico y analizado por la Unidad según tipificaciones en competencia.

1. Forma de proceder

La Unidad Institucional de Género recibe el relato de los hechos por medio de acta y/o formulario de denuncia, tipificado el caso, acompañará a la víctima, en todo el proceso y facilitará la ruta en cualquiera de las instituciones competentes. También intervendrá cuando la víctima desee seguir esta ruta, en casos tipificados como de violencia laboral, acoso laboral y discriminación. No obstante, se levantará acta de los hechos para dejar constancia. Además, brindará una notificación a la Unidad de Talento Humano y Logística para su debido conocimiento.

En cuanto al traslado del caso a las instancias competentes, la Unidad Institucional de Género hará uso del transporte institucional, por ello la persona motorista asignada firmará carta de confidencialidad, con el fin de resguardar la identidad y dar prioridad a la víctima.

2. Instituciones competentes que intervienen en la ruta administrativa

- Unidad de Derecho del Trabajador de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos en la PGR;
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente rector que se encarga de garantizar la protección de los derechos laborales de las trabajadoras que enfrentan hechos de violencia. Así mismo es responsable de verificar el cumplimiento de la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo según lo expresa 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”; e
- Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), dando cumplimiento al Art 11 de su Ley de Creación que dice: de la coordinación de las instancias del estado, literal c) “Conocer sobre situaciones de discriminación de las mujeres y emitir las resoluciones correspondientes, a fin que sean remitidas a las instancias del Estado Competentes”.

a) Ruta de acceso judicial

Modo de interponer denuncias

La víctima puede realizar la denuncia de manera presencial, escrita o vía telefónica. Así también alguna persona que labora en PROESA, puede dar la alerta o aviso de manera inscrita o presencial a la Unidad Institucional de Género. Ésta a su vez notificará de manera escrita a la Unidad de Talento Humano y Logística, cuando el caso sea verídico y analizado por la Unidad según tipificaciones en competencia.

1. Forma de proceder

La Unidad Institucional de Género recibe el relato de los hechos por medio de acta y/o formulario de denuncia, tipificado el caso, acompañará a la víctima, en todo el proceso y facilitará la ruta en cualquiera de las instituciones competentes. También intervendrá cuando la víctima desee seguir esta ruta, en casos tipificados como:

- Expresiones de violencia hacia la Mujer (Art. 55 de la LEIV);
- Acoso sexual (Art. 165 del Código Penal);
- Discriminación laboral (Art. 246 del Código Penal);
- Casos de violencia intrafamiliar (Art 14. de la Ley de Violencia Intrafamiliar (LCVIF)

2. Instituciones competentes que intervienen en la ruta judicial

- Policía Nacional Civil (ONI-MUJER);
- Fiscalía General de la Republica (Unidad Especializada de la Mujer);
- Juzgados Especializados por una vida libre de violencia para las mujeres
- Juzgados de Paz; y
- Juzgado de lo laboral.

En cuanto al traslado del caso a las instancias competentes, la Unidad Institucional de Género hará uso del transporte institucional, por ello la persona motorista asignada firmará carta de confidencialidad, con el fin de resguardar la identidad y dar prioridad a la víctima.

Posterior a todo el proceso, la Unidad Institucional de Género evaluará a través de un estudio social el casos y buscará la pronta y debida atención profesional, con el propósito de contribuir al reparo del daño al que fue sometida la víctima de violencia desde un enfoque de resiliencia Así mismo garantizará el cumplimiento al Decreto N° 900, artículo 2, inciso 6° literales e) y f), así como lo relativo al Art. 57 garantías procesales de las mujeres que enfrentan hechos de violencia, según Ley Especial Integral por una Vida Libre de Violencia.

VIII. MEDIDAS AFIRMATIVAS:

a) 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 Institucional de Género en coordinación con la Unidad de Talento Humano y Logística realizarán los trámites pertinentes para buscar opciones de reubicación o traslado, según sea conveniente. Atendiendo el Art. 9 de la LEIV no se deberán de efectuar traslados arbitrarios, abusos de poder, hechos de violencia recurrente que afecte a la víctima para evitar caer en otros tipos de violencia.

b) 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 en las instancias administrativas y judiciales pertinentes.

En ningún momento se 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.

c) Atención psicosocial

Se brindará el acompañamiento necesario y oportuno de manera profesional a las víctimas que requieran asistir a las instancias correspondientes o en su efecto a la prestación de servicios profesionales. Se facilitará la atención integral especializada, sin revictimización.

d) Medidas correctivas

- Se garantizará la debida confidencialidad a las usuarias que utilicen transporte institucional para trasladarse a las instancias pertinentes.
- A la persona responsable de haber cometido agresión en cualquiera de las tipificaciones de violencia descritas en este Protocolo y en cualquiera de las rutas descritas, se aplicará la normativa interna y tendrá que acudir a procesos de sensibilización que se impartan. La Unidad Institucional de Género será la encargada de notificar y verificar la participación en dichos procesos.
- La Unidad de Talento Humano y Logística con base a la resolución final del proceso, notificará según se detalla a continuación:
 - o A la víctima se hará del conocimiento la resolución;
 - o A la jefatura inmediata de la persona responsable de haber cometido la agresión, se le hará del conocimiento sobre la aplicación de la normativa interna:
 - o Al Presidente (a) de PROESA se hará del conocimiento en caso la persona responsable de la agresión, sea un Director (a) o Gerente; y
 - o A la persona responsable de haber cometido la agresión para que cumpla con la resolución.

IX. 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, audiovisuales, 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 con la 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.

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) manifiesta "Qué 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".

Por lo tanto, se hace imprescindible que PROESA dentro de sus competencias, contribuya a generar un clima de "CERO TOLERANCIA" ante cualquier situación que dañe la dignidad humana en el ámbito laboral, desde la implementación del presente instrumento.

X. MONITOREO, DIVULGACIÓN Y CUSTODIA DEL DOCUMENTO

Monitoreo y Revisión de Cumplimiento

La Unidad Institucional de Género en coordinación con la Unidad de Talento Humano y Logística serán las responsables de garantizar el proceso de revisión del **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA VICTIMAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EL ORGANISMO PROMOTOR DE EXPORTACIONES E INVERSIONES DE EL SALVADOR.**

Divulgación y Custodia

La Unidad Institucional de Género mantendrá en sus archivos el documento original debidamente aprobado.

La Unidad de Talento Humano y Logística será la responsable de difundirlo al interior de PROESA





Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones de El Salvador

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE
ACOSO SEXUAL-ACOSO LABORAL- DISCRIMINACIÓN
Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.**