



CENTA

CENTRO NACIONAL DE TECNOLOGÍA AGROPECUARIA Y FORESTAL
"ENRIQUE ÁLVAREZ CORDOVA"

Protocolo para el abordaje de casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral, Discriminación y otras modalidades de violencia contra las mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad en CENTA



TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA	4
PRESENTACIÓN DE UNIDAD DE GÉNERO	5
INTRODUCCIÓN	6
SIGLAS	8
I. OBJETIVOS.	9
1.1 Objetivo General	9
1.2 Objetivos Específicos	9
II. MARCO DE REFERENCIA	10
2.1. Marco Conceptual y Definiciones.	10
2.2. Marco Legal y Normativo.	14
III. PRINCIPIOS RECTORES	15
IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	16
4.1 Contexto de Aplicación	16
4.2 Personas sujetas	16
4.3 Personas obligadas.	17
4.4. Direccionalidad del Acoso Sexual y acoso laboral	18
V. APLICACIÓN DEL PROTOCOLO	19
5.1 Presentación y Recepción de las Quejas	19
5.2 Garantías del Proceso de queja, investigación y resolución.	20
5.3 Instancia Rectora del Protocolo: Comité Especial de gestión de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y otras manifestaciones de violencia en CENTA	21
5.3.1 Atribuciones y responsabilidades del Comité Especial	22
5.3.2 Obligaciones y prohibiciones de quienes forman el Comité Especial	22
5.4 Declaración de conflicto de interés	23
VI. MANIFESTACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, DISCRIMINACIÓN Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL	25
6.1 Manifestaciones de Acoso Sexual	26
6.2 Manifestaciones de Acoso Laboral	28
6.3 Manifestaciones de Discriminación:	32

VII. RUTA DE DENUNCIA EN CASOS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL DE CENTA.	33
7.1 Descripción de las Rutas	35
7.2 Acompañamiento, atención y protección a víctimas de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y violencia al interior del CENTA.	40
7.3 Derechos de las víctimas.	41
7.4 Improcedencia del caso	42
7.5 Expediente	43
7.6 No Revictimización y No Conciliación	44
VIII. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CON QUIENES NO EXISTA UNA RELACIÓN LABORAL	45
IX. NORMATIVA DISCIPLINARIA APLICABLE EN CASOS DE QUEJAS REPORTES POR HECHOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL	45
9.1 Medidas Disciplinarias Aplicables en Casos de Quejas o reportes por hechos de Acoso Sexual, Acoso Laboral, Discriminación y/o Violencia en el ámbito laboral	47
9.2 Reincidencia.	52
9.3 Medidas de protección	52
9.4 Período de duración de las Medidas de protección y Medidas de Sanción	53
X. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	53
XI. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN	54
XII. MONITOREO, DIVULGACIÓN Y CUSTODIA	55
XIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
ANEXOS	59

PRESENTACIÓN DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA

El Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal (CENTA) presenta su *“Protocolo para el abordaje de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y otras modalidades de violencia contra las mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad en CENTA”*, elaborado con el fin de contribuir al mejoramiento del ambiente laboral en CENTA, en cumplimiento a los artículos 1 y 10 de la Ley Especial Integral para 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.

En consecuencia el CENTA consciente de que uno de los grandes problemas que afectan considerablemente a nuestra sociedad, es la violencia contra las mujeres en sus diversas manifestaciones y contextos, convirtiéndose en grandes violaciones de los Derechos Humanos, y por lo tanto, produce diversidad de consecuencias, por lo que esta Institución realza el compromiso de prevenir, sancionar y disminuir la violencia de Género, a través de acciones estratégicas que contribuyan al cumplimiento de las finalidades referidas.

Odette Marie Varela Milla Ph.D.

Directora Ejecutiva Interina y *Ad honorem*

PRESENTACIÓN DE UNIDAD DE GÉNERO

La Unidad Institucional de Género es la instancia responsable de asesorar, coordinar, monitorear y velar por el cumplimiento de la transversalización del principio de igualdad, no discriminación y el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia en todo el quehacer institucional, incluyendo además, las intervenciones en el territorio; bajo esta lógica, propone la creación de un protocolo que permita abordar el acoso sexual, acoso laboral, la discriminación por razones de género y otras modalidades de violencia contra las mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad.

A partir de su aprobación, el protocolo se convierte en el mecanismo institucional viable para ejecutar procesos administrativos en los casos ya descritos; y, en el medio para asesorar y acompañar a las víctimas en la ruta de acceso a la justicia, independientemente de su jerarquía, modalidad de contrato, subcontrato, relación laboral o no con la institución.

Con su implementación, procurará ser un modelo que fortalezca la institucionalidad y el compromiso del CENTA con la prevención de la violencia y con el respeto y garantía de los derechos humanos de las mujeres y de las personas en condiciones de vulnerabilidad, que sufran violencia o discriminación, asimismo, permitirá seguir una ruta administrativa y orientadora para que las víctimas accedan a la justicia.

El protocolo representa el medio para la toma de conciencia y autonomía de las mujeres para que puedan asumirse como sujetas de derechos y denuncien con la convicción y confianza que la institución podrá dar respuesta oportuna a la problemática que enfrentan, generando un entorno más seguro para desempeñar su rol como trabajadoras del CENTA.

INTRODUCCIÓN

El CENTA ha identificado la necesidad de superar las prácticas y obstáculos para el abordaje del acoso sexual, laboral, discriminación o cualquier manifestación de violencia que puedan enfrentar las mujeres o personas en condiciones de vulnerabilidad en la institución o como beneficiarias de los servicios que se prestan. En ese sentido, se ha elaborado el presente protocolo de abordaje y acompañamiento a estas manifestaciones de violencia.

Asimismo, el documento toma en consideración los resultados obtenidos en el “Diagnóstico de acoso sexual en el ámbito laboral”, realizado por la Unidad de Género en el año 2019, así como el análisis de casos atendidos desde el año 2020 a la fecha, convirtiéndose en una herramienta que articula mecanismos internos para la activación de un sistema de protección para las personas víctimas o las que en algún momento puedan ser víctimas de alguna tipo de violencia, acoso sexual, laboral o discriminación dentro o fuera de la institución a través de las intervenciones territoriales.

Con su aprobación se da cumplimiento a los mandatos establecidos 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), Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a Una vida Libre de Violencia (PNVLV) y a la Política Institucional para la igualdad de género y no discriminación, consolidando de esta manera, el marco normativo institucional, armonizándolo con la normativa nacional y los compromisos internacionales en materia de garantía de derechos humanos de las mujeres, pero sobre todo el derecho a una vida libre de violencia, permitiendo transformar la cultura organizacional.

El objetivo del protocolo es pues, garantizar un espacio laboral seguro y libre de violencia, acoso laboral, acoso sexual, discriminación, basada en el género¹.

El protocolo cuenta con once apartados que desarrollan los objetivos generales y específicos; el marco de referencia donde se contextualiza el marco conceptual y las definiciones; el apartado del marco legal y normativo; el apartado donde se detalla el ámbito de aplicación con el contexto, las personas sujetas y obligadas con el cumplimiento

¹ Para efectos del presente protocolo, entenderemos el término “basado en género como “cualquier acto basado en relaciones de poder desiguales dirigido especialmente contra las mujeres en función de su género,”

del documento y la direccionalidad del acoso sexual, que explica cómo se puede dar el acoso.

En el apartado IV se detalla la aplicación del protocolo, donde se explican algunas de las manifestaciones sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación. Además, se establece la presentación y recepción de reporte o quejas, quién será la instancia rectora del protocolo, las garantías del proceso de atención, las obligaciones y las responsabilidades de quienes forman el Comité y las prohibiciones que tienen como personas que lo conforman.

En el apartado V se desarrollan las rutas para cada caso y según la sede donde se encuentren las víctimas, en este mismo apartado se detallan las medidas disciplinarias para las personas agresoras y las medidas de protección hacia las víctimas.

En el apartado VII se establecen las estrategias de prevención y la alianza con el Sindicato para prevenir y sancionar el acoso sexual, laboral y discriminación o cualquier otra modalidad de violencia, también en el documento se establece un apartado para la revisión y actualización del protocolo y el apartado IX para monitoreo divulgación y custodia de dicho documento, para finalizar con el apartado de siglas.

SIGLAS

CEDAW:	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
D.E	Dirección Ejecutiva
ISDEMU:	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
LAIP:	Ley de Acceso a la Información Pública.
LEIV:	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
LIE:	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
PNUD:	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
RIT /	
REGLAMETO	Reglamento del Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal.
DEL CENTA:	
UG :	Unidad de Género.

I. OBJETIVOS.

1.1 Objetivo General

Garantizar un espacio laboral seguro y libre de acoso laboral, acoso sexual, discriminación y otras modalidades de violencia contra las mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad en el Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal.

1.2 Objetivos Específicos

1. Estandarizar los procedimientos de actuación y sanciones administrativas frente a los casos de acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencia, en el CENTA.
2. Institucionalizar los mecanismos y ruta de actuación para el abordaje del acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencia, en el CENTA.
3. Promover la cultura de reporte o queja administrativo sobre hechos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación o cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco Conceptual y Definiciones.

Para efecto de análisis y abordaje de éste protocolo se presentan los conceptos y definiciones retomados principalmente de la normativa nacional la cual incluye la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra la Mujer (LIE) y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) por ser especiales en la materia. En este mismo orden, se retoma la normativa internacional ratificada por el Estado Salvadoreño como son 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 (Belén Do Pará), el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, y otros aplicables, asimismo, dentro del documento se toma en consideración la Ley de Ética Gubernamental, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y Código Penal, como documentos garantes de los derechos de las personas trabajadoras.

A continuación, se presentan las definiciones, su orden es alfabético y no representa el grado o lugar de importancia, algunos de estos términos han sido adecuados para efectos de este documento y su ámbito de aplicación:

- **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. (LEIV Art. 8 letra a)
- **Acoso Sexual:** Conducta de índole sexual, ya sea verbal, no verbal, escrita, física, indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituye por sí sola otro delito más grave. (Código Penal Art. 165)
- El acoso sexual además es un tipo de acoso laboral que constituye un ataque a la libertad sexual de la persona y provoca efectos en la salud mental y en el desempeño laboral de la persona que lo sufre, constituyendo uno de los principales riesgos psicosociales.
- **Acto arbitrario:** Toda acción cometida por la persona funcionaria o empleada publica o encargada de un servicio público que en el desempeño de su función realizare cualquier acto ilegal o arbitrario, vejación o atropello contra las personas o daño en

los bienes, o usare de apremios ilegítimos o innecesarios para el desempeño de la función o servicio o permitiere que un tercero lo cometiere. (Código Penal Art. 320).

- **Atención Integral:** Son todas las acciones para detectar, atender, proteger y establecer los derechos de las mujeres que enfrentan cualquier tipo de violencia; para lo cual, el Estado deberá destinar los recursos humanos, logísticos y financieros necesarios y apropiados para instaurar los servicios especializados, que garanticen la restitución de derechos y la anulación de riesgo o daños ulteriores. (LEIV Art. 8 letra b).
- **Discriminación 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. (LIE. Art. 6, Numeral 3).
- **Discriminación Directa:** Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro. (LIE. Art. 6, Numeral 3).
- **Discriminación indirecta:** Cuando por razón de sexo, una norma, disposición criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa. (LIE. Art. 6, Numeral 3).
- **Discriminación laboral.** Referida a la discriminación en el trabajo por razones de sexo, estado de gravidez, origen, estado familiar, raza, condición social o física, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos por vínculos de parentesco.
- **Ética Pública:** Principios que norman los pensamientos, las acciones y las conductas y que las orientan al correcto, honorable y adecuado cumplimiento de la función pública. (Ley de Ética Gubernamental Art. 3 Literal I).
- **Infractor:** Para efectos del presente protocolo se denomina persona infractora o infractor a quien realice las acciones u omisiones tipificadas como infracciones en la ley y el Reglamento Interno de Trabajo.
- **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 (LEIV. Art. 8 Literal d).
- **Personas de grupos vulnerados:** Son aquellas personas que, por su edad, estado de salud, discapacidad entre otras, sufren de estigma social, posicionándolas en una situación de desventaja por su condición.
- **Persona Agresora:** persona que ejerce cualquiera de los tipos de violencia contra las mujeres, en una relación desigual de poder y en cualquiera de sus modalidades. (LEIV. Art. 8 Literal e).

- **Presunto infractor:** persona que se sospecha que ha quebrantado una ley o un precepto.
- **Prevención:** Son normas y políticas para reducir la violencia contra las mujeres interviniendo desde las causas identificadas de la misma, y cuyo objetivo es evitar su reproducción y reducir la probabilidad de aparición del problema; por tanto, se dirigen a transformar el entorno del riesgo y a fortalecer las habilidades y condiciones de las personas y comunidades para su erradicación, asegurando una identificación rápida y eficaz, así como la reducción de los impactos y secuelas cuando se presenta el problema y reincidencia. (LEIV. Art. 8 Literal f).
- **Queja:** La manifestación verbal o escrita interpuesta ante la autoridad respectiva, por parte de la persona que se considere vulnerada sus derechos.
- **Reaprendizaje:** Es el proceso a través del cual las personas asimilan un conocimiento o conducta luego de su deconstrucción androcéntrica, a partir de una visión crítica y no tradicional como producto de las nuevas relaciones establecidas con su entorno social natural.
- **Relaciones de confianza:** Son las que se basan en los supuestos de lealtad, credibilidad, honestidad y seguridad que se establecen entre dos o más personas.
- **Relaciones de poder:** Son las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras.
- **Revictimizar:** Son acciones que tienen como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia, mediante acciones u omisiones tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva.
- **Riesgo Psicosocial:** son aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños sociales o psicológicos en los trabajadores y trabajadoras, tales como el manejo de las relaciones obrero patronal, 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.
- **Sexismo:** Es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimiento, concepciones, actitudes y acciones.
- **Victima Directa:** Se refiere a toda mujer a quien se le vulnera el derecho a vivir libre de violencia, independientemente de que se denuncie, individualice, aprehenda, enjuicie o condene a la parte agresora.

- **Vida libre de violencia:** El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende, ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. Así mismo, se refiere al goce, ejercicio y protección de los derechos humanos y las libertades consagradas en la Constitución y en los Instrumentos Nacionales e Internacionales sobre la materia.
- **Violencia contra la Mujer:** Es cualquier acción basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado.
- **Violencia Física:** Es toda conducta que directa o indirectamente, está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.
- **Violencia 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, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en esta ley.
- **Violencia Laboral:** Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en los lugares de trabajo públicos o privados que constituyan agresiones físicas o psicológicas, atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo. (Decreto No. 451.- Reforma a la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres).
- **Violencia psicológica y emocional:** Es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya el autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer, de forma verbal o no verbal, y que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación.
- **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.

2.2. Marco Legal y Normativo.

La violencia contra las mujeres, el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación, son violaciones de derechos humanos y su penalización está contemplada dentro del marco jurídico salvadoreño, las convenciones y convenios internacionales que el país ha ratificado y se convierten en norma constitucional en virtud del artículo ciento cuarenta y cuatro de la Constitución, y el conjunto de leyes nacionales que son aplicables. A continuación, se presenta la normativa internacional, la normativa nacional e institucional que representa la base legal del protocolo:

Normativa internacional:

1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
3. El Convenio de la OIT número 111, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, (C-111 OIT).
4. Convenio número 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras (C-155 OIT). Estos tratados se constituyen en normas con carácter de ley, según el Artículo 144 de la Constitución.
5. Convenio 190, relativo a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Es el primer instrumento internacional que establece un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Normativa Nacional:

1. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. (LEIV)
2. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres. (LIE)
3. Código Penal de El Salvador.
4. Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
5. Reglamento General en Materia de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
6. Ley de Ética Gubernamental.
7. Código de Trabajo.

Normativa Institucional

1. Reglamento interno del Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal
2. Plan de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo del CENTA.

3. Política Institucional de Igualdad y no Discriminación del Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal 2021-2025.

III. PRINCIPIOS RECTORES

Desde el enfoque de género y derechos se ha considerado importante sustentar el presente Protocolo retomando algunos de los principios establecidos en la LEIV y de otras normativas relativas a la protección de los derechos humanos de las mujeres.

1. **Especialización:** Es el derecho a una atención diferenciada y especializada, de acuerdo a las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres y, de manera especial, de aquellas que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad o de riesgo.
2. **Favorabilidad:** En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la presente ley, prevalecerá la más favorable a las mujeres que enfrentan violencia, salvo en aquellas disposiciones que refieran a la fijación de los hechos o la apreciación de la prueba.
3. **Integralidad:** Se refiere a la coordinación y articulación de las instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra la mujer.
4. **Imparcialidad:** Significa que en la gestión de casos se ha de ser objetiva, libre de preconcepciones y prejuicios, abstrayéndose de consideraciones subjetivas sobre la construcción cultural sobre las identidades de género.
5. **Laicidad:** Se refiere a que no puede invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa para justificar la violencia contra la mujer.
6. **Principio de Igualdad, no Discriminación y Medidas Afirmativas:** Este principio deberá considerar las necesidades y obstáculos particulares a los que se enfrentan las personas víctimas, debido a su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, y los efectos diferenciales de cada situación.
7. **Confidencialidad y Privacidad:** Es la garantía a través de la cual toda, la información que es suministrada en las diferentes etapas del proceso administrativa por parte de la víctima y relacionada con la situación de violencia, deberá ser protegida y reservada exclusivamente para los requerimientos de los procesos iniciados, con el fin de evitar la revictimización o la utilización de dicha información de manera inadecuada.
8. **Celeridad:** Busca garantizar que los procesos se resuelvan en el menor tiempo posible, sin que esto afecte el derecho de las partes a una defensa adecuada.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

4.1 Contexto de Aplicación

El presente protocolo reconoce los contextos en los que pueden ocurrir hechos de acoso sexual, laboral, discriminación y otras manifestaciones de violencia en el ámbito laboral, tomando en consideración los hechos que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

1. Hechos ocurridos dentro de cualquiera de las instalaciones del CENTA a nivel nacional.
2. Hechos ocurridos externamente durante actividades de campo propias de las funciones del CENTA o actividades relacionadas a las dinámicas laborales o de representación institucional como convivios, viajes, actividades públicas, actividades de formación, misiones oficiales, entre otras.
3. Hechos ocurridos en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
4. Hechos dentro del transporte institucional en cualquier horario.
5. Hechos ocurridos dentro del transporte de personal en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Los hechos anteriores se pueden dar utilizando recursos institucionales o no, de manera verbal, física o escrita, utilizando inclusive recursos tecnológicos como los hechos que se dan a través de comunicaciones telefónicas, mensajes, correos electrónicos, redes sociales y/o plataformas institucionales.

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

4.2 Personas sujetas

El acoso sexual y acoso laboral en la institución, según el diagnóstico realizado por la Unidad de Género, se da tanto de hombres hacia las mujeres como de mujeres a hombres, aunque esto último en menor medida, por lo que el Protocolo se aplicará de la siguiente manera a:

1. Todo el personal que preste sus servicios en CENTA, independientemente del cargo que ostente o de la modalidad de contratación.

2. La máxima autoridad institucional a quien podrá brindársele el servicio de asesoría para seguir la ruta en cualquiera de los casos descritos en este protocolo.
3. Personas que ejecuten proyectos en CENTA en virtud de convenios, cartas de entendimiento u otros de similar naturaleza.
4. Toda persona que se encuentre en las instalaciones del CENTA, por motivos tales como: voluntariado, pasantías, prácticas profesionales, servicio social, población usuaria de los bienes y servicios que presta el CENTA. Lo anterior en la medida que haya un vínculo con CENTA debidamente documentado.
5. Personal outsourcing que preste sus servicios en las instalaciones del CENTA, tanto en su sede como en las oficinas que se tengan a nivel nacional.
6. Personas beneficiarias y participantes de proyectos que se ejecuten en los territorios atendidos por personal técnico y/o personas que brindan consultorías o asesorías externas.
7. Cualquier persona que se vincule con personal del CENTA, en las instalaciones de esta Institución, por motivos laborales.

4.3 Personas obligadas.

1. Todas las personas que intervienen en el trabajo de la institución independientemente de su modalidad de contratación, relación laboral o profesional, ya sea que estén de manera permanente o temporal, remuneradas por cualquier fuente de financiamiento o en servicio social, voluntariado y pasantía, o aquellas a través de programas, proyectos y convenios que se encuentren en coordinación, relación o administración de estos y que por sus funciones se vinculan con CENTA.

En especial las jefaturas, supervisores y coordinadores de la institución, están obligadas a cumplir con el Protocolo y a tomar responsabilidad activa con la prevención del acoso sexual, laboral, discriminación o cualquier tipo de violencia contra las mujeres que se dé en el ambiente laboral.

2. Personas visitantes de la institución y personas usuarias de los servicios e intervenciones institucionales al interior de CENTA.

4.3.1 Son deberes de las personas obligadas:

1. Dar alerta a la Coordinadora de Género sobre cualquier hecho de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y violencia que conozcan².

² 42 Art. 58 LEIV, 43 Art. 312 Código Penal; 44 Art. 47 LEIV

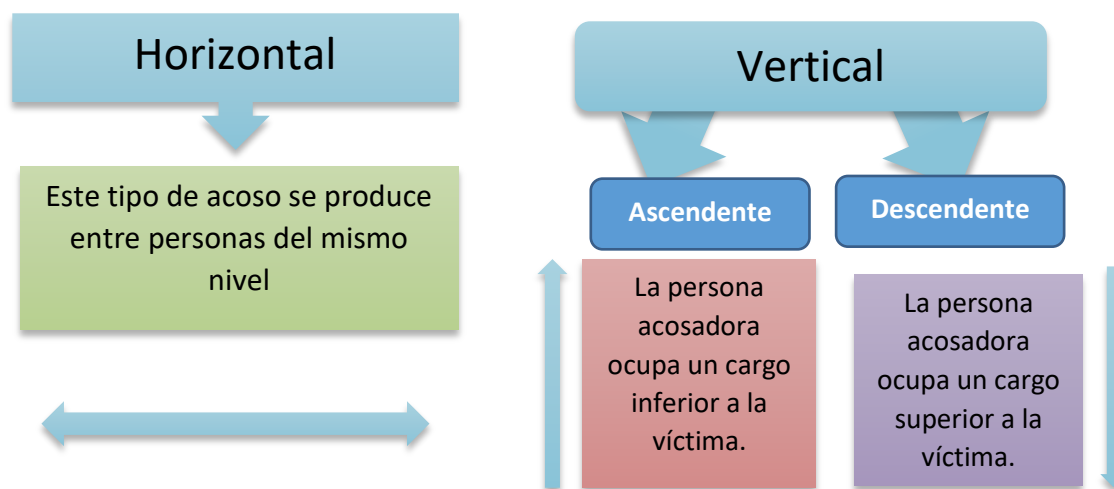
2. Evitar la revictimización o causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de acoso sexual, laboral, discriminación y/o violencia tales como rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, falta de credibilidad, culpabilización, etc.
3. Cumplir con los deberes y prohibiciones relacionados en el Reglamento Interno del CENTA.

4.4. Direccionalidad del Acoso Sexual y acoso laboral

La 'direccionalidad' en casos de acoso sexual y laboral describe la relación de poder entre el agresor y la víctima, indicando la dirección en que se ejerce el acoso. Esta relación es fundamental para comprender la dinámica y las consecuencias del acoso, esta puede ser:

- Vertical Descendente: De una jefatura hacia una persona subordinada jerárquicamente.
- Vertical Ascendente: De un subordinado jerárquicamente hacia jefaturas sea mujer u hombre.
- Horizontal: De hombres hacia mujeres o viceversa de su mismo nivel jerárquico.

Infografía 1. Direccionalidad del Acoso Sexual y acoso laboral



V. APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

5.1 Presentación y Recepción de las Quejas.

El procedimiento definido para el reporte de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación u otra manifestación de violencia en el ámbito laboral del CENTA es la queja, entendida esta por la manifestación verbal o escrita interpuesta ante la Unidad de Género Institucional, por parte de la persona que se considere vulnerada de sus derechos para que se tomen acciones al respecto.

Así mismo, la instancia responsable para el recibimiento de quejas es la Unidad de Género quien por su experiencia, empatía y conocimientos de las leyes garantes de los derechos de las mujeres y personas vulnerables será el primer contacto con la víctima; las vías por las que se puede realizar las quejas son las siguientes:

- a. **De manera Verbal presentándose a la Unidad de Género:** Las mujeres y personas vulnerables, en situación de acoso sexual, laboral, discriminación o violencia en el ámbito laboral pueden interponer la queja directamente ante la Unidad de Género independientemente de la sede o área a la que pertenezca donde se les explicará el proceso a seguir, se le informará de la existencia del Comité y del Protocolo, los derechos y garantías que le asisten, incluyendo el derecho de interponer una denuncia en otras instancias judiciales si así lo desea hacer, asimismo, se le explicará el proceso que se seguirá de manera interna; de aceptarlo, la persona víctima deberá firmar el consentimiento informado (Ver anexo 1) o el acta de desistimiento (anexo 2) y la Unidad de Género, deberá realizar el llenado de la Hoja de Registro Único y activar la ruta que se detalla más adelante.
- b. **Vía Escrita:** Se podrá interponer la queja, a través de nota o correo electrónico institucional. (comitegestioncasosacoso@centa.gob.sv)

Para la presentación de la queja escrita, los elementos mínimos que debe contener son:

- Lugar, fecha, hora que se da la queja.
- Nombre y lugar de trabajo de las personas involucradas: víctima y persona señalada como agresora.
- Detalle de los hechos, incluyendo fecha y lugar donde ocurrieron, si es un solo hecho o si son situaciones que se han repetido en el tiempo, hay o no testigos que presenciaron el o los hechos, si se hizo de forma verbal o mediante otro medio (redes sociales, llamadas, mensajes de texto por plataforma WhatsApp, etc.).
- Pruebas con las que se cuenta: mensajes, correos, videos, audios u otros que puedan servir de prueba.

Consideraciones Especiales:

1. Las jefaturas, coordinadores, supervisores y gerencias, al conocer de la existencia de cualquier tipo de acoso sexual, laboral, discriminación o violencia en CENTA orientarán a la persona sobre la instancia establecida para presentación de quejas sin profundizar más en lo sucedido para evitar la revictimización.
2. La activación oficial del Protocolo se define al momento que la víctima suscriba el consentimiento informado dando paso a la apertura formal del expediente y autorizando a la Unidad de Género para informar y convocar al comité especial de gestión de casos, para hacer las gestiones de medidas emergentes de protección laboral en caso de ser necesarias.
3. En caso de que la persona que interponga la queja no le sea posible ir a entrevista, la Unidad de Género, visitará la sede o unidad a la que pertenece para indagar sobre el caso, buscando el lugar adecuado para la entrevista y garantizando la confidencialidad de éste, además de garantizar el llenado de la Hoja de Registro Único y la hoja del consentimiento informado.
4. Si se requiere el traslado de la persona que ha interpuesto queja a instancias externas competentes por la gravedad del caso, la Unidad de Género hará las gestiones con la unidad correspondiente para que designe el transporte institucional para su traslado.
5. En caso de que la víctima sea una **usuaria o beneficiaria** de los programas o proyectos institucionales, la persona deberá comunicarle a la gerencia correspondiente el caso y este a su vez, comunicarlo a la Unidad de Género para seguir el proceso.
6. Para efectos de las licencias y faltas de puntualidad al trabajo por trámites de denuncia o seguimiento de éstas por hechos suscitados en la institución donde la víctima ya optó por la denuncia penal, se deberá de cumplir como lo establece el artículo 24 de la LEIV letras b) y c).
7. Para efectos de notificación de actos administrativos que emita el Comité, se aplicará la Ley de Procedimientos Administrativos como complementaria a otras leyes garantes de derechos humanos de las mujeres.

5.2 Garantías del Proceso de queja, investigación y resolución.

- **No Revictimización:** Durante la implementación del protocolo, la comisión tiene la obligación de evitar prácticas, procedimientos, acciones u omisiones que lesione el estado emocional y psíquico de las personas víctimas acoso sexual, laboral y/o discriminación, que revictimicen a la persona denunciante.
- **Confidencialidad:** El personal que intervenga en la implementación del protocolo, tiene la obligación de guardar confidencialidad y reserva de la información

obtenida, a excepción de la información requerida por autoridad competente para los fines de la investigación y con el consentimiento de la víctima.

- **No Discriminación:** Las víctimas deben ser atendidas por igual, sin ninguna distinción sobre la edad, credo, discapacidad, apariencia personal, cargo que desempeña u otros.
- **Debida diligencia:** La ejecución del protocolo debe ser realizado sin demora alguna, a efecto que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Acceso a la Información:** Las personas víctimas, tienen derecho a ser informadas del proceso y de su situación en el ámbito administrativo de manera oportuna y veraz, así como de las coordinaciones que se realicen con otras instituciones para dar solución a su caso; así mismo, esta garantía implica el recibir información legal necesaria sobre sus derechos y el proceso judicial al que puede acceder en paralelo o como única alternativa.
- **Debida Diligencia:** Son las actuaciones realizadas por las autoridades institucionales y que son necesarias dentro de un tiempo razonable, eliminando los obstáculos que impidan el acceso real y efectivo de las víctimas a las medidas reguladas.
- **Protección Laboral:** Se considera primordial la protección de la vida, la integridad física, psicológica y moral, la seguridad de las víctimas que enfrentan acoso sexual, laboral y/o discriminación, por lo que CENTA deberá garantizar las medidas de protección necesarias para salvaguardar a la o las víctimas.
- **Estabilidad Laboral:** Para efectos de este protocolo, se entenderá este principio como el derecho que tienen las víctimas a no ser removidos de forma arbitraria o discrecional por sus superiores por interponer la reporte o queja de su situación de víctimas acoso sexual, laboral y/o discriminación, salvo la solicitud que ella hiciere para que a través del procedimiento pertinente establecido por la normativa interna.

5.3 Instancia Rectora del Protocolo: Comité Especial de gestión de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y otras manifestaciones de violencia en CENTA

Al mecanismo de articulación para rectoría, monitoreo y seguimiento del protocolo se le denominará **Comité Especial de gestión de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y otras manifestaciones de violencia en CENTA (de ahora en adelante “el Comité o el comité de casos”)** y estará conformado por:

1. La Dirección Ejecutiva o a quien delegue.
2. La Jefatura de Recursos Humanos.
3. La Jefatura de la Unidad de Asesoría Jurídica.

4. La Coordinadora de la Unidad de Género.

El Comité deberá:

- a) Ser coordinado por la UG, esto tomando en consideración la experticia, sensibilización, conocimiento, empatía y continua formación;
- b) Contar con un correo electrónico específico y un sello, los cuales serán gestionados por la UG; y,
- c) Formarse y sensibilizarse sobre violencia contra las mujeres, empatía y derechos humanos de las mujeres.

5.3.1 Atribuciones y responsabilidades del Comité Especial

El mecanismo rector se constituirá en un espacio, más que en una estructura, encargada de gestionar los casos; dentro de dicho espacio se tendrán responsabilidades y acciones conjuntas, pero también específicas para cada una de las unidades que lo conforman.

Entre las Atribuciones y responsabilidades del Comité Especial están:

1. Recepción y registro de quejas sobre acoso sexual, laboral o discriminación.
2. Recolección de pruebas.
3. Análisis y clasificación del caso.
4. Establecimiento de medidas de protección (emergentes o no).
5. Entrevistas a personal testigo y a la o las personas señaladas como infractores.
6. Elaboración de conclusiones, recomendaciones, y medidas sancionatorias.
7. Coordinación interinstitucional para atención integral a la víctima.
8. Seguimiento escrito del cumplimiento de sanciones y medidas de protección.
9. Cierre del caso.
10. Definición y aplicación de medidas correctivas y sanciones.
11. Capacitación y sensibilización institucional en prevención sobre acoso laboral, acoso sexual y discriminación dentro de la Institución.
12. Otras funciones necesarias para garantizar la diligencia debida³.

5.3.2 Obligaciones y prohibiciones de quienes forman el Comité Especial

5.3.2.1 Obligaciones:

1. Desempeñarse con celo, diligencia y probidad en las funciones del comité.

³ Adoptar cualquier otra medida que, según el caso, sea necesaria para asegurar una gestión diligente y efectiva del proceso, incluyendo recomendaciones para mejorar al Protocolo con base en la experiencia de los casos gestionados.

2. Guardar reserva y discrecionalidad de los casos que conozcan.
3. Cumplir sus obligaciones de manera imparcial y desinteresada.
4. Tener valor ético en la función pública.
5. Empatía en el proceso de toma de decisiones, que garantice un trato digno y respetuoso a las víctimas.
6. Aplicar prioritariamente el principio de celeridad⁴
7. Dar una opinión razonada en aquellos casos donde exista discrepancia entre un miembro del comité y las demás personas integrantes, tomando en consideración que dicha opinión no puede ir en detrimento de los derechos de la presunta víctima.

5.3.2.2 Prohibiciones

1. Utilizar la información para revictimizar, menospreciar ~~a las víctimas~~, para beneficio personal u otros fines diferentes a los establecidos en el protocolo y que en consecuencia puedan causar un daño mayor a las víctimas.
2. Menospreciar o ridiculizar la versión de las víctimas.
3. Incumplir los principios del Protocolo.
4. Hacer caso omiso de las quejas que se le han reportado de manera personal y no orientarla o referirla a la instancia que corresponda.
5. Compartir información sobre el caso, la investigación o resolución con personas ajenas al Comité o al caso.

5.4 Declaración de conflicto de interés

Un conflicto de interés es aquel que surge cuando los intereses personales, familiares (consanguíneos o por afinidad), o profesionales de una persona pueden influir indebidamente en su capacidad para tomar decisiones imparciales o cumplir con sus responsabilidades, en este caso, dentro del comité.

Para establecer o declarar la existencia de un conflicto de interés deberá indagar si:

- Una o varias de las personas que conforman el Comité tiene un vínculo consanguíneo⁵ con alguna de las partes involucradas en el caso (víctima, denunciado o testigos).

⁴ El principio de celeridad, exige la agilización de los procedimientos de manera ágil y oportuna, evitando dilaciones innecesarias en la resolución de los conflictos, garantizando la eficacia y la eficiencia en su resolución. El principio de celeridad implica: a) La rápida tramitación de expedientes, b) La pronta realización de diligencias. c) La emisión de resoluciones en plazos razonables.

⁵ Para efectos del protocolo, entenderemos por vínculo consanguíneo la relación de parentesco familiar (hermanos/as, primos, tíos/as, padre, madre o con quienes ejercieran dicho rol) que existe entre la persona miembro del comité y

- Una o varias de las personas que conforman el Comité tiene o a tenido, un vínculo por afinidad con alguna de las partes involucradas en el caso (víctima, denunciado o testigos)⁶.
- Una o varias de las personas que conforman el Comité tiene a tenido, una relación de amistad o enemistad, compadrazgo, o similares con alguna de las partes involucradas en el caso (víctima, denunciado o testigos).
- Una o varias de las personas que conforman el Comité tiene una relación jerárquica ya sea que es un sub alterno o jefatura del involucrado, de la acusante o de las personas testigos.
- Una o varias de las personas que conforman el Comité es la víctima de alguno de los casos tratados en el presente protocolo.

Declarado el conflicto de interés, se seguirá el siguiente proceso:

1. Notificación del conflicto

Establecido el conflicto de interés, la persona que conforma el Comité deberá notificarlo a dicha instancia y declararse impedido de conocer del caso para no comprometer su imparcialidad.

La declaración del conflicto de interés deberá establecerse previo a la discusión del caso para no violentar el principio de confidencialidad.

Si a pesar de existir conflicto de interés la persona miembro del Comité no da a conocer la situación, cualquier otro integrante podrá señalar la posible existencia del conflicto de interés, mismo que también deberá ser registrado en el acta.

2. Determinación de la recusación:

Los miembros del Comité evaluarán la situación y, en caso de considerarlo necesario, procederán a la exclusión del miembro en cuestión notificándole dicha decisión por escrito firmada por las demás personas que conforman el comité.

3.- Sustitución del miembro recusado:

cualquiera de las personas que se encuentran en el proceso (Víctima, victimario, personas testigos) esposo/a, pareja sentimental, novios, compadres, entre otros.

⁶ Por vínculo por afinidad, las relaciones entre las personas miembros del comité con la víctima, victimario o personas testigos, que se establecen a través del matrimonio o la unión de hecho, y no por lazos de sangre (suegro/a, yernos, nueras, cónyuge, sobrinas "políticas", hijastras(o), En otras palabras, todas las relaciones familiares que se crean al casarse o unirse con otra persona.

Para garantizar la imparcialidad y el debido proceso, el Comité deberá gestionar ante la Dirección Ejecutiva la designación de un miembro suplente mediante acuerdo de Dirección Ejecutiva, que sea integrante de la Comisión de Género Institucional y preferentemente cuente con la sensibilización en género y derechos humanos de las mujeres, quien asumirá la función del integrante excluido en la gestión del caso y a quien deberán brindarle la información pertinente y acceso a las declaraciones de la víctima, señalado y de las personas testigos.

4.- Registro y resguardo de la decisión:

Toda recusación y sustitución deberá quedar documentada en el expediente del caso, garantizando la trazabilidad y transparencia del proceso.

5.- Continuidad del procedimiento:

Una vez resuelto el conflicto de interés, el Comité continuará con la gestión del caso conforme a los lineamientos establecidos en el Protocolo, asegurando la objetividad e integridad de las decisiones.

VI. MANIFESTACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, DISCRIMINACIÓN Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

La Organización Internacional del Trabajo define el acoso sexual como una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, el Código Penal (Art. 165) por su parte, establece que este acoso puede implicar frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual.

Por otro lado, el acoso laboral es cualquier manifestación de una conducta abusiva: comportamientos, palabras, actos y toda una gama de lenguaje que atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona (la acosada), creando paralelamente un ambiente de trabajo tenso, desagradable, de baja productividad.

Un elemento en común tanto del acoso sexual como del acoso laboral, es que en el ejercicio de los mismos interactúan con delitos como las expresiones de violencia, la violencia psicológica y en el peor de los casos la violencia física o sexual.

En cuanto a la discriminación en el ámbito laboral, un estudio sobre el tema establece que esta *“comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo”*⁷.

Estos conceptos reflejan algo en común, están marcadas por las relaciones desiguales de poder y por las relaciones de confianza entre mujeres y hombres. El artículo 7 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las mujeres, establece que las Relaciones de poder: Son las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras; como establece la antropóloga Marcela Lagarde, las Relaciones de poder *“se producen en función de las jerarquías que, a su vez, surgen de las dinámicas de subordinación, es decir que en las interacciones entre dos o más individuos existe uno que ejerce un efecto de autoridad sobre el otro.”*

La LEIV en el mismo artículo 7 también define que las Relaciones de confianza: Son las que se basan en los supuestos de lealtad, credibilidad, honestidad y seguridad que se establecen entre dos o más personas. Estas relaciones están marcadas por el aprovechamiento de unos sobre otros retomando el supuesto de la lealtad.

Este tipo de relaciones entre las personas, genera que ciertas conductas y manifestaciones en el ámbito laboral sean naturalizadas o normalizadas, considerándolas como parte de la cultura institucional o entornos laborales, invisibilizando la verdadera intencionalidad de las mismas, teniendo como resultado la vulneración de derechos, sobre todo en la vida de las mujeres; por ello se considera necesario en este Protocolo, enunciar algunas situaciones constitutivas de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y violencia en el ámbito laboral mismas que podrán servir para orientar el proceso de identificación de casos, además de servir de orientador para la prevención de estos hechos.

6.1 Manifestaciones de Acoso Sexual

Respecto a las manifestaciones de acoso sexual, estas pueden dividirse en:

- 1- **Conductas verbales denigrantes:** que son aquellas expresiones o comentarios que tienen como objetivo humillar, menospreciar o degradar a una persona. Estas conductas pueden manifestarse de diversas formas y tener un impacto significativo en la autoestima y el bienestar emocional de la víctima.
- 2- **Conductas no verbales denigrantes:** son aquellas acciones o expresiones que, sin utilizar palabras, transmiten mensajes humillantes, degradantes o discriminatorios hacia una persona o grupo de personas, puede incluir sonidos, gestos, miradas, acciones físicas y expresiones faciales. También, puede hacer uso de objetos, medios escritos y/o electrónicos, entre otros.

⁷ Carmona, Karla, & Véliz, Hugo. (2005). Discriminación laboral. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

- 3- **Conductas físicas denigrantes:** son aquellas acciones que buscan humillar, degradar o menospreciar a una persona a través del uso de la fuerza física o la manipulación del cuerpo.

A continuación, se detallan cada una de estas conductas:

A. Conductas Verbales denigrantes entendidas estas como:

1. Insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
2. Comentarios insinuantes, indirectas, comentarios obscenos.
3. Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseadas.
4. Bromas o comentarios de índole sexual.
5. Piropos o comentarios de doble sentido acerca de la apariencia.
6. Preguntas o comentarios incómodos acerca de su vida sexual o amorosa.
7. Chistes o comentarios de doble sentido o de contenido sexual.
8. Expresiones verbales estereotipadas discriminatorias.
9. Gestos y señales con connotación sexual.
10. Lenguaje cotidiano con palabras obscenas o de connotación sexual.
11. Generar o reproducir rumores o calumnias sobre la vida personal, el trabajo y la vida sexual de las mujeres con objeto de difamación o legitimar el acoso.
12. Chantaje o peticiones sexuales para conceder o conservar benéficos y oportunidades.
13. Presión para acudir a citas o invitaciones fuera del trabajo.
14. Órdenes para que haga actividades que la ponen en riesgo con el objetivo de mostrar poder o mantener a la víctima cerca y bajo control.

B. Conductas No verbales:

1. Mostrar o compartir pornografía en el lugar de trabajo por cualquier medio, ya sean fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
2. Miradas impúdicas, gestos.
3. Cartas, mensajes, imágenes, chats, email de carácter ofensivo y con claro contenido sexual, violento o que discrimina y vulnera a las mujeres, ya sea que se envíen a la víctima o sean compartidas a terceras personas.
4. Tomar fotografías sobre la víctima o sobre sí mismo para compartir con la víctima u otras personas.
5. Descargar, compartir y exhibir fotografías de la víctima sin su consentimiento por cualquier medio.
6. Exponer a la víctima a riesgos inminente para su integridad física o emocional.

7. Generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para lograr la sumisión de la víctima.
8. Silbidos o sonidos con el fin de incomodar o insinuar situaciones de índole sexual.

C. Conductas Físicas:

1. Conductas de naturaleza o connotación sexual no deseada por la persona:
Contacto físico no consentido como abrazos, tocamientos, besos, entre otras.
2. Tocar o rozar a la persona de manera inapropiada o no deseada
2. Bloquear el paso o impedir que la persona se mueva libremente.
3. Invasión de espacio corporal.
4. Seguir o acechar a la persona de manera persistente.
5. Abuso y violación sexual.

6.2 Manifestaciones de Acoso Laboral

En cuanto al acoso laboral, existen diferentes manifestaciones, entre ellas están:

- a) **Ataques con medidas organizativas:** entendidas estas como las estrategias utilizadas por el agresor o la organización para perjudicar a la víctima a través de cambios en su entorno laboral, y usando recursos institucionales. Estas medidas no son físicas ni verbales directamente, pero afectan significativamente las condiciones de trabajo de la persona acosada.
- b) **Actividades que dañan la salud física o psicológica de la víctima:** que son aquellas acciones, directas o indirecta, que cause daño a la salud física o mental de una persona dentro del entorno de trabajo.
- c) **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:** son acciones que buscan desprestigiar, humillar o dañar la imagen de la víctima, tanto en su entorno de trabajo como en su vida personal.

A continuación, se enlistan algunas de estas manifestaciones a manera de ejemplo que puede orientar tanto a las personas que se manifiestan como víctimas como a las autoridades institucionales, sin embargo, es importante aclarar que pueden existir otras que también pueden orientar los procesos de queja:

1. Ataques con medidas organizativas:

A. Aislamiento laboral:

1. Excluir a la víctima de reuniones, decisiones o actividades del equipo.
2. Rechazar las llamadas hacia la víctima, manipular u ocultar maliciosamente los mensajes de la persona.
3. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.) sin causa justificada.

4. Negativa injustificada de acceso a recursos o espacios compartidos, generando un ambiente de exclusión y hostilidad.
5. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento), sin causa justificada.
6. Ignorar maliciosamente la presencia de la persona, no dirigir la palabra a la persona como forma de ignorar o aislar a la víctima.
7. Restringir a compañeros la posibilidad de hablar con la persona para provocar aislamiento.
8. No permitir que la persona se exprese.
9. Evitar todo contacto visual con la persona, sin causa justificada.

B. Cambio de funciones sin justificación con el objetivo de perjudicar a la víctima:

1. Modificar roles o asignaciones sin previo aviso.
2. Asignar tareas irrelevantes, degradantes, sin sentido o que no corresponden a su rol.
3. Asignar tareas rutinarias no adecuadas a sus capacidades y competencias.
4. Sobrecargar de tareas asignadas selectivamente.

C. Sobrecarga o reducción extrema de trabajo:

1. Darle tareas imposibles de cumplir.
2. Negar, ocultar o tergiversar información o material necesario para las tareas asignadas a la persona.
3. No asignar tarea alguna.
4. Quitar responsabilidad o roles y
5. Asignar tareas específicas o a una en particular, en horas diferente al horario establecido.

D. Traslados injustificados o amenaza de ellos para dañar a la víctima:

1. Cambiar de área, puesto o incluso de sede sin motivo válido legalmente justificado,
2. Amenazar constantemente con traslados a otras áreas o puestos sin justificación.

E. Negación de permisos o beneficios:

1. Impedir vacaciones, licencias o capacitaciones,
2. Negar u obstaculizar el acceso a permisos, cursos, actividades, etc. sin justificación legalmente establecida.

F. Bloqueo de oportunidades de crecimiento:

1. Negar ascensos o capacitaciones para evitar su desarrollo profesional, negar cambios a otras áreas que puedan mejorar las condiciones de la víctima.
2. **Actividades que afectan a la salud física o psicológica de la víctima:**
 1. Acciones orientadas a debilitar la posición de la víctima dentro del equipo de trabajo, ya sea a través de difamaciones, exclusión de información clave o presión sobre otras personas para que minimicen o ignoren el acoso o incluso ataquen a la víctima.
 2. Burlarse, ridiculizar o cuestionar el trabajo de las víctimas a solas o frente a otras personas trabajadoras.
 3. Atribuirse o atribuir los aportes o logros de las víctimas a otras personas
 4. Invalidar, limitar, usurpar y desvalorizar las decisiones de la víctima haciendo prevalecer su opinión y descalificando o ignorando la decisión inicial.
 5. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
 6. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
 7. Facilitar datos erróneos para dificultar o ridiculizar a las mujeres.
 8. Amenazar o presionar a las personas que apoyan a la persona acosada.
 9. Dirigirse a las mujeres a través de terceros y no de manera directa sin causa justificada.
 10. Generar un entorno laboral donde la intimidación, el desdén, las burlas o la agresividad verbal o física sean constantes.
 11. Justificar los comportamientos agresivos, humillantes o despectivos bajo la premisa de que forman parte de la personalidad o estilo de trabajo de la persona agresora.
 12. Usar de amenazas explícitas o implícitas sobre la continuidad en el puesto de trabajo como mecanismo de control y sometimiento.
 13. Dejar objetos o mensajes ofensivos hacia la víctima.
 14. Imposición de conductas que limiten la autonomía y libre expresión de la víctima, generando un ambiente de tensión y sumisión.
 15. Cualquier forma de persecución, seguimiento hostil dentro o fuera del lugar de trabajo, que genere incomodidad o temor en la víctima.
 16. Realizar comentarios negativos, burlas o críticas sobre la apariencia física de una persona con el propósito de humillarlo, menospreciarlo o afectar su autoestima.
 17. Amenazas y agresiones físicas
 18. Uso de objetos con el fin de intimidar y provocar temor a otras agresiones.
 19. Amenazas verbales o por escrito.
 20. Gritos y/o insultos.

21. Llamadas telefónicas atemorizantes o amenazantes.
22. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
23. Hacer comentarios que perjudiquen la autoestima.
24. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud
25. Hacer llamadas o mensajes sobre solicitudes de trabajo en horarios extemporáneos, sin causa justificada.
26. Utilizar gestos o expresiones faciales amenazantes.
27. Impedir que la persona use el inodoro o se levante de su asiento.
28. Impedirle que la persona se alimente, hidrate o descanse adecuadamente.
29. Usar objetos como palos, reglas u otros para amenazar de lanzarlos o utilizarlos para castigar a la persona.
30. Obligar a la persona a adoptar posturas incómodas o humillantes.

3. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

A. Ataques a la vida privada:

1. Divulgar información personal o sensible sin consentimiento.
2. Hacer comentarios sobre la vida íntima de la víctima para desacreditarla.
3. Vigilar, espiar o interferir en su privacidad fuera del trabajo.
4. Enviar mensajes ofensivos o amenazantes fuera del horario laboral.
5. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner sobrenombres.
6. Difundir rumores o falsedades sobre la víctima en el entorno laboral sobre su vida personal, de pareja o familiar.

B. Ataques a la reputación profesional:

1. Difundir rumores o falsedades sobre la víctima en el entorno laboral.
2. Cuestionar constantemente su capacidad, ética o desempeño sin justificación.
3. Alterar o manipular evaluaciones de rendimiento para hacerla parecer incompetente.
4. Culpar a la víctima de errores ajenos o exagerar fallas menores.
5. Excluir la de proyectos o ascensos, afectando su desarrollo profesional.
6. Difundir comentarios negativos, falsos, tergiversados o malintencionados sobre una persona con la intención de desacreditarla, aislarla o generar conflictos entre colegas.
7. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

8. Dar a entender o insinuar con terceros que la persona tiene problemas psicológicos o es incapaz de realizar su trabajo.

6.3 Manifestaciones de Discriminación:

Existen diferentes tipos de discriminación, entre las que están: Discriminación por sexo, género o identidad sexual, discriminación por edad, discriminación por credo político o religioso, por etnia, por raza o por discapacidad y todas ellas se pueden dar en el ámbito laboral y afectar el pleno desarrollo de quien la padece.

La discriminación según la LIE 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, 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 y puede ser directa o indirecta. A continuación, algunos ejemplos:

1. Excluir o no tomar en cuenta a las mujeres/hombres o sus opiniones y aportes.
2. Trato diferente y discriminatorio frente a oportunidades o beneficios de formación, permisos, entre otras.
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes por el hecho de ser mujer o tener una orientación sexual diferente de quien discrimina.
4. Asignar tareas por el hecho de ser mujer (tareas sobre el trabajo reproductivo).
5. Limitar el acceso a actividades por discapacidad, credo político o religioso.
6. Insultar y limitar el desarrollo profesional por las creencias religiosas o la elección política.
7. Establecer la falta de capacidad por edad o discapacidad, limitando el acceso a derechos.
8. Discriminación por maternidad antes o después de regresar de la licencia de maternidad.
9. Negar o negociar los horarios de lactancia.
10. Negar oportunidades de flexibilidad laboral debido a sus responsabilidades familiares.

Respecto a las manifestaciones de acoso sexual, acoso laboral y discriminación, es necesario tomar en cuenta que estas pueden interrelacionarse y generar una situación/ambiente más hostil para las víctimas, los acosos y la discriminación también pueden darse simultáneamente o como resultado del otro.

VII. RUTA DE DENUNCIA EN CASOS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN Y OTRAS MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL DE CENTA.

A partir de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, emitida por ISDEMU, CENTA asume el compromiso con la prevención de todas las formas de violencia en el ámbito laboral, se ha creado una ruta de actuación que responde a la dinámica laboral de la institución, pero además, a la necesidad de comprometer a todas y todos con la prevención de la violencia contra las mujeres.

A pesar de lo anterior, no se puede obviar que dentro de la legislación salvadoreña no existe un procedimiento legalmente establecido para tratar casos de acoso al interior de los centros de trabajo y dada la gravedad del tema no se puede dar un tratamiento genérico o universal para todos los casos por lo que a continuación se proponen rutas que permitirán orientar los casos ya sea a nivel institucional o por otras vías, sin olvidar que según el caso, se podrán proponer los ajustes necesarios para las mismas.



Fuente: Elaboración propia.

7.1 Descripción de las Rutas

En el siguiente apartado se describe el procedimiento para la atención de quejas por acoso sexual, acoso laboral, discriminación u otras expresiones de violencia en el ámbito laboral del CENTA.

Para iniciar el proceso de queja ante los casos ya expuestos, es necesario señalar que en el apartado **5.1 Presentación y Recepción de las Quejas**, ya se establece la puerta de entrada y las dos vías por las que se puede presentar la queja. ~~así mismo.~~

1. Presentación de la Queja

La presunta víctima presenta la queja ante la UG, esta puede ser de manera verbal o escrita según lo establecido en el apartado 5.1 Presentación y Recepción de las Quejas.

La Unidad de Género (UG) revisa la información de la queja, asegurándose que los hechos descritos correspondan al procedimiento establecido en el protocolo; si los hechos son constitutivos de acoso sexual, acoso laboral discriminación o manifestaciones de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, se asesora a la víctima sobre los derechos y garantías que le asisten, incluyendo el derecho de interponer una denuncia en instancias judiciales si así lo desea hacer, asimismo, se le explicará el proceso que se seguirá de manera interna. En caso de aceptar, la persona víctima deberá firmar el consentimiento informado (Ver anexo 1) y la Unidad de Género, procederá con el llenado de la Hoja de Registro Único y activará la ruta que se detalla. De no aceptar, se firmará el acta de desistimiento (anexo 2),

Así mismo, si los hechos reportados no son pertinencia del protocolo se remitirá el caso a la instancia correspondiente para que pueda dar seguimiento a la problemática planteada.

Es importante señalar que la UG podrá determinar con la información presentada el establecimiento de medidas urgentes de protección laboral, sin que esto implique la previa consulta con el Comité, tomando en consideración los siguientes elementos:

- a) La gravedad del caso.
- b) Daño emocional y psicológico de la persona vulnerada en sus derechos.
- c) Posición de poder de la persona que ha vulnerado los derechos de la víctima.
- d) Amenazas verbales o con objetos.

2. Activación del Comité Especial de Casos

Se activa el comité especial de casos mediante la convocatoria de la UG a la primera reunión, donde se da a conocer el caso y cada instancia integrante del comité asume las acciones que le corresponden según su rol.

El Comité se activará como máximo en los tres días siguientes de recibida la queja, de no ser posible se estará incurriendo en la violación a lo establecido en el art. 40 del Reglamento Interno del CENTA.

3. Admisión de la queja.

Se informará a la Unidad de RR.HH., y a la jefatura inmediata de la persona señalada, sobre la admisión de la queja, solicitando su total reserva, instruyéndolos para que, durante la investigación, se aplique el criterio de precaución, suspendiendo temporalmente la asignación de beneficios a la persona señalada, evitando la concesión de promociones, becas o viajes hasta la conclusión del proceso para evitar cualquier percepción de parcialidad.

Esta medida aplicará en los casos donde no exista ninguna asignación aprobada.

4. Notificación de apertura de expediente de caso

Notificar formalmente a la persona señalada como presunta agresora sobre los hechos que se le atribuyen para que en el plazo de tres días hábiles contados a partir del día siguiente al de interposición de la queja o reporte, haga uso de su derecho de audiencia y defensa por escrito o apersonándose a la Unidad de Género para rendir su versión de los hechos, de lo cual la Unidad de Género levantara acta de dicha declaración.

La notificación se realizará a través de la Unidad de Recursos Humanos, así mismo, se le informará sobre la importancia de la presentación de evidencia relevante para el análisis del caso.

5. Recolección de pruebas testimoniales, escritas, audiovisuales o físicas

Esta etapa se refiere al proceso de obtener información que sustente la versión de los hechos presentados por la presunta víctima y presunto agresor, estas pueden ser:

1. Pruebas Testimoniales: Se obtendrán a través del levantamiento de declaraciones de personas que tienen conocimiento sobre hechos relevantes del caso, dejando constancia de la entrevista.

2. Pruebas Escritas: Correos electrónicos, mensajes de texto, WhatsApp, redes sociales, cartas, entre otras.
3. Pruebas audiovisuales: Fotografías, audios y videos.

6. Análisis de información y Acta de Resolución final

Una vez reunidos los elementos probatorios necesarios, la UG convocará por segunda vez al Comité, la cual analizará la información con las que se cuenta: declaraciones (víctima(s), personas testigos, persona(s) señalada(s), pruebas, entre otros, iniciando el proceso de elaboración de la resolución final, en la cual se establecerán las conclusiones del caso, se tomará acuerdo sobre la necesidad de ratificar las medidas emergentes de protección (si existieran) o dejarlas sin efecto o incluso, aplicar nuevas medidas y finalmente se propondrán las medidas disciplinarias y de re educación y su vigencia.

Las medidas correctivas y sanciones aplicables a la persona agresora se establecerán según lo dispuesto en el Reglamento Interno del CENTA, sin embargo, esto no limita o impide la aplicación de otras normativas garantes de derechos humanos y demás normativa legal vigente.

7. Coordinación interinstitucional para atención integral a la víctima

- El Comité a través de la Unidad de Género, gestionará la atención psicológica y/o asesoría jurídica para la víctima, cuando sea necesaria, esta coordinación se realizará con entidades especializadas en la atención de víctimas de violencia y discriminación para fortalecer las medidas de protección y apoyo.

8. Presentación de resolución final

El Comité presentará el acta de resolución del caso a la instancia pertinente, determinando la relación laboral de la persona agresora con el CENTA (empleado/a outsourcing, personal de convenios, proyectos, pasantes, en servicio social u otros).

El comité tomando en consideración la relación laboral de la persona infractora, con el CENTA (personal trabajador, personal outsourcing, personal de proyectos, convenios y otros, pasantes, becarios, en servicio social u otros), procederá a definir la entrega del acta de resolución. A continuación, se detalla según la relación:

a) Personal trabajador del CENTA:

- Una vez emitida la resolución final, esta deberá ser enviada a Dirección Ejecutiva (DE) para Vo.Bo en un plazo máximo de 3 días hábiles.

- Contando con el Vo.Bo. la Dirección Ejecutiva, se envía con Vo.Bo a RR.HH., la información para que proceda a notificar a la jefatura inmediata o jefatura superior inmediata según corresponda sobre el proceso aperturado, este proceso no podrá exceder más de 5 días hábiles.
- La Unidad de RR.HH., notifica a la persona señalada con copia a al Comité y a la jefatura inmediata, asegurándose de dejar una copia en el expediente del infractor sobre las medidas sancionatorias y las medidas preventivas, así mismo, en el expediente de la víctima se dejará constancia de las medidas de protección, para ello la Unidad de Recursos Humanos tendrá un plazo máximo de 5 días después de recibido el Vo.Bo. de DE.
- En relación al paso anterior, es necesario dejar constancia de la entrega de la resolución a la persona agresora quien firmará de recibido la notificación, misma que será enviada al expediente del caso. En caso de que la persona notificada se reúse a firmar, deberá levantarse un acta con dos testigos sobre la negativa que también se va agregar al expediente.

b) Personal outsourcing:

- La Resolución es enviada a la persona administradora de contrato, quien a su vez notificará a la Dirección Ejecutiva y a la Unidad Financiera Institucional y a la empresa que brinda el servicio. Para ello tendrá tres días después de recibir el acta de resolución.
- La empresa notifica al personal outsourcing e implementa medidas sancionatorias que deberán ser socializadas e informadas vía escrito a la administradora de contrato con copia a la Unidad de Género de CENTA.

c) Personal de proyectos, convenios y otros:

- La Resolución es enviada a Dirección Ejecutiva (DE) para Vo.Bo quien establece el medio por el cual notificará a la instancia responsable del personal infractor para que tome las medidas pertinentes de amonestación.
- La persona señalada como agresora será notificada por la dependencia responsable de su contratación, quien además informará por escrito a la Dirección Ejecutiva de CENTA y a la Unidad de Género sobre las medidas a implementar.

d) Estudiantes en pasantía, en servicio social, voluntariado u otros:

- La Resolución es enviada a Dirección Ejecutiva (DE) para Vo.B quien establece el medio por el cual notificará a la Universidad o Instituto donde estudia la persona infractora para que tome las medidas pertinentes de amonestación, así mismo, informará por escrito a la Dirección Ejecutiva de CENTA y a la Unidad de Género sobre las medidas a implementar.

Elementos para la elaboración del Acta del Caso.

La representante de la Unidad Jurídica elaborará el acta, que deberá contener:

- Lugar y fecha.
- Participantes en la reunión.
- Relato de los hechos.
- Personas involucradas y su unidad/dirección/sede.
- Conclusiones del caso.
- Medidas de protección y disciplinarias recomendadas.
- Responsables de ejecución y seguimiento.
- El acta será firmada y sellada por los integrantes del Comité, se remitirá copia en original a la Unidad de Género, para anexarla al expediente del caso y a la unidad de Recursos Humanos, para archivarla en el expediente de la persona denunciada.

9.- Comunicación de Resolución Final a la Víctima.

El Comité notificará a la víctima la resolución a través de ~~un~~ memorándum o por medio de correo electrónico, estableciendo si es necesario medidas de protección, el plazo para que conozca dichas medidas serán hasta de 5 días después de ser emitidas.

10. Verificación del Cumplimiento de Sanciones.

La Unidad de Género, solicitará la información sobre el cumplimiento de las medidas disciplinarias, de forma escrita a la jefatura inmediata del autor de los hechos; quien tendrá 3 días posteriores a recibida la solicitud para dar respuesta mediante memorando interno al que deberá anexar las pruebas pertinentes (acta elaborada en la entrega de las sanciones) acciones realizadas para garantizar la seguridad de la víctima, entre otras.

Si la Jefatura inmediata o la jefatura superior inmediata, hicieran caso omiso al llamado para interposición de sanciones a la(s) persona(s) agresora(s) se le comunicará por escrito la violación de lo establecido en el **Artículo 47 de la LEIV- Obstaculización al Acceso a la Justicia**. “Quien en el ejercicio de una función pública propiciare, promoviere o tolerare, la impunidad u obstaculizare la investigación, persecución y sanción de los delitos establecidos en esta Ley, será sancionado con pena de prisión de dos a cuatro años e inhabilitación para la función pública que desempeña por el mismo plazo”, y se procederá a la aplicación de una amonestación escrita según lo dispuesto en el Artículo 57 letra b)⁸ del Reglamento Interno de Trabajo del CENTA.

El Comité supervisará la ejecución de las sanciones internas y administrativas, solicitando informes sobre su cumplimiento por lo menos 3 veces en un mismo año.

Si las medidas establecidas no se cumplen, se recomendarán sanciones administrativas adicionales por la reiterativa, las cuales serán registradas mediante acta firmada por el Comité en pleno.

11. Cierre del Caso.

Para establecer el cierre de un caso, el comité deberá garantizar al menos dos de estas tres condiciones:

- Después de un año y realizado el segundo seguimiento no se ha identificado nuevas vulneraciones de derechos hacia la víctima.
- Se han cumplido las medidas de reeducación.
- La víctima ha solicitado queden sin efecto dichas medidas.

La Comisión deberá dejar constancia a través de acta que será anexada al expediente.

7.2 Acompañamiento, atención y protección a víctimas de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y violencia al interior del CENTA.

El acompañamiento es el proceso que implica varios elementos:

1. Manifestar el compromiso institucional de cara al acceso a la justicia y a la cero tolerancia a cualquier hecho de acoso, violencia y discriminación al interior del CENTA.
2. El desplazamiento junto a la víctima para seguir la ruta de atención y orientación tanto interna como externa.

⁸ Art. 57 letra b) Por no obedecer el empleado, las ordenes e instrucciones que recibe de sus superiores en lo relativo al desempeño de sus labores

3. Al cumplimiento de las sanciones en contra de la persona agresora y acciones de reparación hacia la víctima.

El acompañamiento se considera un procedimiento administrativo, que busca dar soporte y posibilitar el acceso a justicia a las personas víctimas, sin embargo, aún desde su naturaleza se considera pertinente asesorar e informar a la víctima respecto a los derechos que le asisten y al procedimiento a seguir tanto dentro de la institución como fuera de ella como lo estipulan las leyes nacionales.

7.3 Derechos de las víctimas.

Toda mujer y personas de grupos en condiciones de vulnerabilidad, que se encuentre en una situación de acoso sexual, acoso laboral, discriminación o violencia al interior del CENTA independientemente de su voluntad de denunciar judicialmente o reservarse ese derecho para otro momento diferente a la interposición de queja, tiene los siguientes derechos y garantías, que son de obligatorio cumplimiento:

1. Ser tratada con igualdad, dignidad y respeto por quienes intervienen en el procesamiento de los casos y por las partes que intervengan en el mismo. Incluye además ser atendida en la medida de lo posible, en lugares accesibles, que garanticen la privacidad, seguridad y comodidad, ser atendida por personas empáticas y sensibles a la violencia de género, con conocimiento en derechos humanos.
2. A que el caso sea tratado con la confidencialidad debida, preservando en todo momento su intimidad; en consecuencia, su vida personal, sexual o enfermedades de salud no podrán ser expuesta directa o indirectamente, para justificar, minimizar o relativizar el daño causado.
3. A recibir la asesoría legal y psicosocial sobre su caso durante el procedimiento administrativo proporcionada por el CENTA y/o instituciones públicas o privadas, para tales efectos, la institución promoverá coordinaciones interinstitucionales.
4. A que se le explique el procedimiento administrativo a seguir; así como se le brinde copia de los documentos de interés para la víctima o persona perteneciente a grupos en condiciones de vulnerabilidad.
5. A recibir el acompañamiento de la Unidad de Género durante el procedimiento administrativo o judicial si así lo desea.
6. A no ser discriminada en razón de su historial sexual, es decir que todas las personas no pueden ser tratadas de manera diferente por sus prácticas, conductas, preferencias, identidad, orientación sexual, entre otras y por ninguna otra causa relacionada a la misma.

7. No ser revictimizada, es decir, no sufrir coerción, ni sufrir represalias durante y después del procedimiento, tales como traslado de puesto en contra de la voluntad de la víctima, desmejora en sus condiciones laborales, no recibir asignaciones laborales u otra de similar naturaleza.
8. A que se tome en cuenta su estado emocional para declarar en el procedimiento administrativo.
9. Que de manera inmediata se decreten medidas de protección establecidas en este Protocolo según la gravedad del caso o si así lo solicitaré.
10. A que se cumpla la prohibición de la conciliación y mediación de cualquiera de los delitos comprendidos en este protocolo y en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
11. Recibir el auxilio y la protección, oportuna y adecuada con apoyo de cualquier otra instancia especializada previa coordinación.
12. A gozar de todos los derechos establecidos en la LIE, LEIV, en el resto del ordenamiento jurídico y en los Convenios Internacionales vigentes a los cuales El Salvador está suscrito.

7.4 Improcedencia del caso

El Comité podrá determinar la improcedencia del caso o la desestimación de éste, cuando producto de la investigación y el análisis, resulte que los hechos evidentemente carecen de fundamento, son producto del rumor o de marcadas dificultades en el contexto de las relaciones interpersonales. En todo caso, la determinación de la improcedencia y el potencial archivo del caso ha de ser justificada dejando consignada la argumentación de la decisión mediante acta, que será incorporada a los expedientes del acusado y de la persona que acusa por las razones arriba señaladas.

No obstante, el Comité podrá proponer a la Unidad de Recursos Humanos, que se haga una revisión amplia del contexto y las interacciones laborales existentes, para determinar la existencia de inadecuadas dinámicas de relacionamiento entre hombres y mujeres o de prácticas no positivas de liderazgos que afecten el clima laboral. Lo anterior, cuando en casos reiterados en los cuales se active el Protocolo en una misma área o dependencia institucional laboral o hacia la misma persona, sin que se logre configurar o establecer un patrón sistemático de acoso laboral, discriminación o violencia; o, de acoso sexual.

7.5 Expediente

7.5.1 Elaboración del Expediente del caso

La UG armará el expediente administrativo de la queja, para lo cual debe contener:

- La carátula.
- La Queja elaborada en el formulario de Registro.
- Consentimiento o de desistimiento informado.
- Entrevista escrita con la versión de los hechos del agresor.
- Entrevista escrita con las personas testigas.
- Pruebas presentadas.
- Nota de notificación del proceso de investigación.
- El oficio o denuncia judicial en caso de que la se presente por oficio.
- Actas de las reuniones del Comité de Gestión de casos.
- Medidas de protección y medidas de sanción.
- Todos los documentos que se presentan del caso.

El expediente debe estar foliado lo cual consiste en numerar cada hoja que integra el expediente en su extremo superior derecho y ordenado de manera cronológica.

7.5.2 Codificación del expediente:

Cada expediente debe tener un código de referencia único, el cual debe colocarse en forma visible en la parte superior derecha de la carátula. La codificación del expediente se realiza de la siguiente manera: tipo de violencia, número correlativo y año.

Por ejemplo, si se hace referencia al primer caso de acoso sexual recibido en el año 2025, se codificaría de la siguiente manera:

ACS-001-2025

Si el segundo caso recibido es sobre discriminación, la codificación será la siguiente:

DIS-002-2024

Si el tercer caso recibido es sobre violencia contra las mujeres, la codificación será la siguiente:

VCM-003-2024

En esta lógica cada caso según el orden en el que lleguen.

Las abreviaturas a usar son las siguientes:

ACS: Acoso Sexual

ACL: Acoso Laboral

DIS: Discriminación

VLCM: Violencia Laboral contra las mujeres

7.5.3 Resguardo de expediente

La UG será la instancia encargada para el resguardo del Expediente, para el cual se harán las gestiones para mantener su resguardo en un lugar seguro bajo llave, así mismo, para ello se elaborará un *“Instructivo para el manejo, resguardo, custodia y conservación de archivo interno de casos de acoso sexual, laboral, discriminación y violencia contra las mujeres”*.

7.6 No Revictimización y No Conciliación

Tal como lo establece la LEIV y 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, en esta misma lógica, el descargo de las pruebas es por parte del señalado como agresor, sin embargo, si la persona víctima posee pruebas nada impide que las presente.

El procedimiento interno será confidencial; las jefaturas que conozcan del o los casos, están llamados a resguardar la información y no compartirla con personas ajenas al caso.

Ninguna autoridad institucional puede o debe llamar a la conciliación, ya que como lo establece la LEIV en su **Art. 58 se prohíbe la Conciliación o Mediación**, 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.

El presente protocolo prohíbe especialmente a las jefaturas llamar a la conciliación de las víctimas y victimarios, en caso contrario se notificará a la Dirección Ejecutiva para que se tomen las medidas disciplinarias pertinentes.

Por las condiciones de alta vulnerabilidad en la que se encuentran las víctimas de acoso sexual, laboral, discriminación o violencia cuando acuden a solicitar ayuda o protección, las puede poner en desventaja y generar un perjuicio al aceptar condiciones que podrían desfavorecerle. Por otra parte, la dignidad, la vida y la integridad de las personas son derechos fundamentales e indisponibles, por lo que no son susceptibles de conciliación.

VIII. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA CON QUIENES NO EXISTA UNA RELACIÓN LABORAL

A fin de prevenir hechos de acoso sexual, laboral y discriminación cometidas por personas con las cuales no exista una relación laboral permanente con el CENTA (consultores, personal técnico de otras instancias que prestan servicios en el marco de convenios o cartas compromisos, personal de limpieza, vigilancia, servicios de reparaciones varias, empresas comerciales que venden insumos etc.), se establecerán condiciones orientadas a prevenir la discriminación y violencia contra las mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad y los mecanismos para prevenir estos casos serán de los siguientes:

- a) Se establecerán cláusulas de sanciones en los contratos, convenios interinstitucionales, cartas compromisos u otro instrumento normativo entre partes, orientadas a prevenir y sancionar la discriminación, acoso sexual, acoso laboral y/o cualquier tipo de violencia contra las mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad.
- b) En los casos de pasantes, practicantes y estudiantes en horas sociales, pasantías o voluntariados, que cometan casos de acoso sexual, discriminación o violencia entre sus pares o con personal institucional, se notificara formalmente vía informe a la institución educativa que la persona ha incurrido en faltas para que se tomen las medidas pertinentes; y se incorporará en las cartas de aceptación, una cláusula que contemple las sanciones de destitución y suspensión del o la pasante, practicante o estudiante en horas sociales.
- c) En los casos de contratistas, consultores, consultoras y asesores/as externas, se incorporará, una cláusula en los contratos, que contemple la penalidad por casos de acoso sexual, laboral, discriminación o violencia y la no contratación por seis meses hasta un año calendario por los servicios prestados.
- d) En los casos de acoso laboral y sexual o discriminación, judicializados con resolución de culpabilidad, se podrá cesar de inmediato el contrato sin responsabilidad alguna para la institución.

IX. NORMATIVA DISCIPLINARIA APLICABLE EN CASOS DE QUEJAS REPORTES POR HECHOS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL, DISCRIMINACIÓN Y/O VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

Para efectos de una correcta aplicación del Protocolo se presenta el procedimiento a seguir para el trámite disciplinario de las quejas o reportes por hechos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación o cualquier tipo de violencia contra mujeres y personas en

condiciones de vulnerabilidad en el ámbito laboral, el cual debe ser de estricto cumplimiento para el procesamiento de los casos.

Las sanciones, acciones correctivas y complementarias se aplicarán contra aquellas personas empleadas que después de ser debidamente investigadas y seguidas con el debido proceso establecido son encontradas culpables; la responsabilidad para ello, será la Comité, este procedimiento tendrán como base legal las normativas nacionales tales como:

- Constitución de la República.
- Código Penal y Código Procesal Penal.
- Código de Trabajo.
- 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).
- Ley de Ética Gubernamental.
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Además, convenciones suscritas y ratificadas por el Estado salvadoreño, que desde su firma ya son leyes de la República, entre las convenciones (relativos al protocolo) están:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. "Convención de Belém Do Pará".

Respecto al mundo laboral, y debido a que El Salvador también se ha suscrito a diversos convenios para la garantía de los derechos laborales (relativos al protocolo), también podrán convocarse para sanciones los convenios siguientes:

- Convenio 111 sobre la discriminación. (empleo y ocupación)
- Convenio 190 sobre la violencia y el acoso.

Así mismo, se utilizará la normativa interna que es representada por el Reglamento Interno de trabajo, mismo que rige el accionar de su personal.

9.1 Medidas Disciplinarias Aplicables en Casos de Quejas o reportes por hechos de Acoso Sexual, Acoso Laboral, Discriminación y/o Violencia en el ámbito laboral.

Una vez concluida la investigación y determinada la existencia de acoso laboral, sexual, discriminación o cualquier otra manifestación de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral del CENTA, la institución aplicará las sanciones correspondientes, conforme a la normativa interna compuesta por el reglamento de trabajo y la legislación vigente ya citada en el apartado IX.

Toda sanción impuesta deberá quedar debidamente documentada en el acta de resolución final, así mismo deberá ser incluida en el expediente del caso incluyendo la descripción de los hechos, las pruebas consideradas y la resolución adoptada.

En el expediente laboral del señalado, se añadirá el acta de resolución final, para ello la Unidad de Recursos Humanos notificara al comité que dicha medida ya fue tomada, quedando constancia en el expediente del caso.

Para la referencia de medidas disciplinarias y administrativas, en la comunicación interna de las acciones tomadas, deberá incluirse la razón de la sanción de manera objetiva y sin generar estigmatización indebida. Para estos efectos, el documento de notificación podrá incluir la siguiente redacción:

"La presente medida disciplinaria se adopta en virtud de la resolución emitida en el expediente [número de expediente], en la cual se determinó la existencia de acoso [laboral/sexual] conforme a la normativa interna y la legislación aplicable. En consecuencia, se procede a la aplicación de [especificar sanción: amonestación, suspensión, despido, entre otras], con el fin de garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de acoso."

Para la imposición de sanciones, se deberá garantizar la confidencialidad de la información, limitando su difusión a las instancias competentes y evitando cualquier acción que pueda constituir represalias o afectaciones indebidas a las partes involucradas.

A continuación, se enlista algunas de las sanciones a implementar, según la gravedad de los hechos y tomando en consideración el Reglamento Interno de Trabajo del CENTA, estas sanciones se encuentran contempladas en los artículos 57, 58, 59, 60 y son:

1- "a) Amonestación escrita" (Art. 57).

- 2- “b) Suspensión sin goce de sueldo, de un día, según Art. 305 del Código de Trabajo por cada falta disciplinaria establecida en este reglamento.” (Art. 58)
- 3- “c) Procederá la suspensión sin goce de sueldo hasta por el término de treinta días.
- 4- “d) Terminación del contrato individual de trabajo, de conformidad al Art. 50 del Código de Trabajo.” (Art. 60)

Para la aplicación de amonestaciones escritas se tomará en consideración lo dispuesto en letras c y d del artículo 57 del Reglamento de CENTA, que se define de la siguiente manera:

“a) Amonestación escrita;” letras c y d:

- “c) Por no guardar el debido respeto y consideración a sus superiores, compañeros y subalternos.”
- d) Por no tratar con la debida cortesía al público y demás personas con quien deba relacionarse en el desempeño de sus labores.

El acoso sexual, laboral y la discriminación trascienden la mera falta de respeto; vulneran la dignidad, la integridad sexual, la salud mental y el bienestar emocional de las víctimas. Además, constituyen una violación de derechos laborales y humanos. Por tanto, si bien las letras "c" y "d" del protocolo pueden fundamentar una amonestación escrita en estos casos, es imperativo vincular dichas sanciones con la normativa nacional e internacional de derechos humanos. Omitir esta vinculación puede dar la idea errónea no reciben una sanción proporcional o que son poco relevantes, minimizando la gravedad de estas conductas, esto puede transmitir el mensaje de que la institución no toma en serio estas conductas, lo que puede disuadir a las víctimas de denunciar y generar que las personas agresoras sigan con dichas conductas.

Dicho lo anterior, la amonestación escrita solo procederá cuando los hechos denunciados no hayan causado daño emocional o psicológico, perjuicio a la reputación profesional o personal, agresiones físicas, amenazas o intentos de agresión, y cuando el análisis de la declaración del agresor descarte la intencionalidad.

Asimismo, se excluyen de esta sanción los casos reiterados de estos hechos, independientemente de la existencia de queja previa, así como aquellos donde el agresor haya ejercido su posición de poder o exista subordinación entre agresor y víctima.

“b) Suspensión sin goce de sueldo”

Las Amonestaciones que conllevan **“suspensiones sin goce de sueldo”** como lo define el Artículo 58, serán aplicables a los hechos descritos en el protocolo, tomando en consideración lo establecido en las letras “c” y “e” de dicho artículo.

Procederá la suspensión sin goce de sueldo, hasta por un día en los casos siguientes:

- “c) Por falta de respeto y consideración reiteradas a los superiores jerárquicos, compañeros, subalternos o a cualquier persona con quien deba relacionarse en el desempeño de sus labores.”
- “e) Por cometer alguna de las infracciones mencionadas en el artículo anterior cuando por lo mismo hubiere sido amonestado por escrito dentro de los noventa días anteriores.”

Respecto a la letra “c)” El acoso sexual, laboral y la discriminación son faltas de respeto graves y atentados a los derechos humanos de las personas afectadas, por lo que la aplicación de esta amonestación si es pertinente en los casos ya mencionados, sin embargo, no se debe omitir la vinculación con la normativa garante de derechos laborales y humanos tanto nacionales como internacionales.

“c) Procederá la suspensión sin goce de sueldo hasta por el término de treinta días”

Para la implementación, se deberá tomar en consideración lo definido en la letra “g” que dice:

“g) Por cometer una o más de las prohibiciones establecidas en este Reglamento; o alguna de las mencionadas en el artículo anterior, cuando por la misma causa hubiere suspendido anteriormente, dentro de los ciento ochenta días anteriores.

“d) Terminación del contrato individual de trabajo, de conformidad al Art. 50 del Código de Trabajo.” (Art. 60)

Finalmente, el RIT, establece en el artículo 60 que, para sancionar con finalización de contrato o terminación de la relación laboral, debe darse una de las 9 causas señaladas, pero para efectos del presente protocolo se tomará en consideración lo letra d):

“d) Terminación del contrato individual de trabajo, de conformidad al Art. 50 del Código de Trabajo.”

Por su parte el Código de Trabajo en el art. 50 detalla 20 causas para la terminación de contrato o relación laboral, para ser aplicado en el protocolo se retomará lo dispuesto en los numerales 5°, 8° y 17°.

- 5°- Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro de la empresa o establecimiento; o fuera de éstos, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores.

El acoso sexual es un acto grave de inmoralidad porque atenta contra la dignidad humana, abusa del poder, transgrede límites personales y tiene un impacto negativo en la vida de las víctimas, en tal sentido, la aplicación de este numeral puede ser invocado para la sanción “terminación de contrato o relación laboral”.

- 8°- Por cometer el trabajador actos que perturben gravemente el orden en la empresa o establecimiento, alterando el normal desarrollo de las labores.

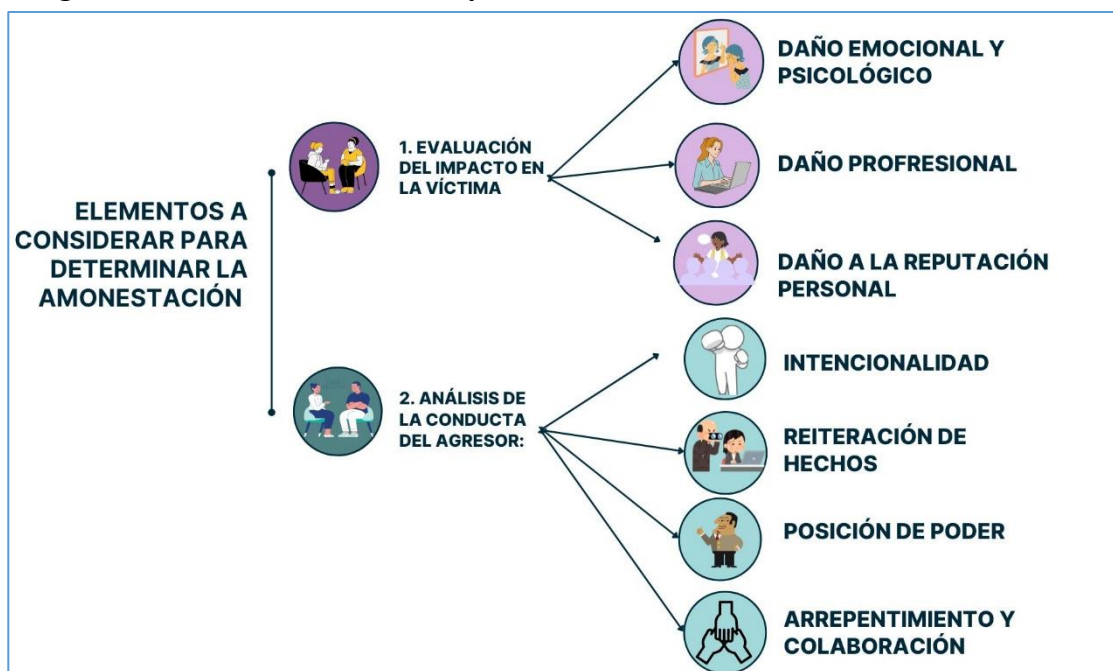
El acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación, perturban gravemente el orden de la institución, alterando significativamente el normal desarrollo de las labores ya que impacta el clima laboral, creando ambientes hostiles, intimidantes y degradantes, así mismo, deteriora las relaciones interpersonales en los equipos de trabajo, altera el orden y la disciplina e Impacto en la salud y seguridad en el trabajo; por lo que la aplicación de este numeral puede ser citado para la sanción “terminación de contrato o relación laboral”.

- 17°- Por contravenir el trabajador en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales.

Un riesgo profesional es cualquier situación que pueda causar daño a la salud física o mental de las personas trabajadoras en el desempeño de su actividad laboral; Estos riesgos pueden ser de diversa naturaleza, incluyendo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales; el Acoso sexual y laboral, así como la discriminación son riesgos psicosociales; bajo esta lógica, este numeral también puede ser citado en la sanción “terminación de contrato o relación laboral”.

Para la implementación de sanciones, será necesario evaluar el impacto en la víctima y la conducta del agresor.

Infografía: Elementos a considerar para determinar una amonestación.



Fuente: Elaboración propia.

Para cualquiera de las sanciones, se deberá recomendar las Medidas reeducativas necesarias, como la participación en cursos como masculinidades, derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia, atención psicológica para el manejo de ira y la violencia, entre otras.

Cuando la persona agresora es un externo, se podrá adoptar sanciones tales como:

1. Solicitud de cambio de personal asignado a CENTA.
2. Prohibición de acceso a instalaciones.
3. Terminación del contrato o cualquier documento en virtud del cual se vincule con CENTA.
4. Reporte ante las autoridades que delegaron a la persona como enlace con CENTA; solicitando la aplicación de medidas correctivas.

Posterior a la imposición de la sanción, se implementarán acciones de seguimiento y capacitación dirigidas a fortalecer la prevención del acoso en la institución.

9.2 Reincidencia.

En caso de reincidencia de los actos ya mencionados, sea contra la misma persona u otras, será la Dirección Ejecutiva quien impondrá la sanción.

9.3 Medidas de protección

En los casos en que la víctima de los hechos de acoso sexual, laboral, discriminación y violencia manifieste temor a represalias o soliciten apoyo para no continuar sufriendo hechos de revictimización, el **Comité**, podrá establecer medidas de protección que serán debidamente comunicadas a la Dirección Ejecutiva; la toma de estas medidas deberán ser aplicadas de forma inmediata para asegurar que no ocurran hechos posteriores que sigan vulnerando derechos o afecten la salud psicológica y emocional de la o las víctimas.

Las medidas de protección podrán ser dictadas en cualquier etapa del procedimiento administrativo y hasta después de establecida la sanción correspondiente, si esto último fuera procedente.

Como parte del proceso de indagación y en concordancia a lo establecido en la LEIV respecto a la protección a víctimas, la institución podrá hacer uso de estas u otras medidas que se consideren pertinentes para salvaguardar la integridad física y emocional de las víctimas:

- 1- Hacer llegar por escrito al agresor, que se abstenga de:
 - Acercarse y/o comunicarse por cualquier medio con la persona víctima ya sea para conciliar o para que desista del proceso o incluso para prevenir nuevos actos en el presente o futuro.
 - Evitar desacreditar, señalar o hacer cualquier tipo de comentario que culpabilice a la víctima por los hechos, o que trasgreda su dignidad.
- 2- Facilitar el trámite de permisos correspondientes para la comparecencia a las diligencias administrativas, judiciales y/o a la atención psicosocial si es que ha sido necesario o se ha realizado.
- 3- Remitir el caso mediante la coordinación interinstitucional oportuna a otras instancias para atención multidisciplinaria de ser necesario, ya sea por afectación psicológica y emocional, por daños físicos o por asesoría legal especializada.
- 4- La protección de sus derechos laborales.
- 5- Evitar la afectación a sus labores, proceso de evaluación de su trabajo o participación en cualquier actividad o proceso laboral en el que participe

(capacitaciones, misiones oficiales, promociones etc.) por el hecho de haber denunciado el caso.

- 6- Traslado de la víctima de área o sede de trabajo, salvo en caso que lo solicite de manera expresa.
- 7- Que, según evaluación del caso, se traslade a la persona agresora del lugar de trabajo de manera permanente.
- 8- Cualquier otra que contribuya a la protección de los derechos humanos de las víctimas.

9.4 Período de duración de las Medidas de protección y Medidas de Sanción.

Tanto las medidas de protección y las medidas de sanción emitidas durante un caso no tendrán fecha de caducidad y serán irrevocables dependiendo de la gravedad del caso o a solicitud de la víctima, por lo cual, se deberá informar a todas las jefaturas que el incumplimiento de las mismas conllevará a sanciones aplicando lo establecido en el Art. 57 letra b)⁹ del Reglamento del CENTA. Las jefaturas están en la obligación de comunicar al personal dicha información, así mismo, cualquier modificación a las resoluciones queda terminantemente prohibidas.

X. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Las autoridades de CENTA, consciente que la primera línea de intervención para garantizar el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres y mantener la armonía laboral en donde todas las personas sean tratadas con dignidad, sin discriminación alguna, lo constituye la prevención; y teniendo en cuenta que los valores y la cultura institucional deben de estar comprometidos con un ambiente libre de discriminación por género, raza, edad, credo, orientación e identidad, de cero tolerancia al acoso sexual y laboral y sobre todo a la violencia contra las mujeres.

Se constituye como estrategia de prevención el desaprendizaje de conductas o patrones que violentan los derechos de las personas, entendido el desaprendizaje como el proceso mediante el cual una persona o grupo de personas, desestructura o invalida lo aprendido por considerarlo susceptible de cuestionamiento o inapropiado para su propio desarrollo y el de la comunidad a la que pertenece (Art. 8 literal c, LEIV).

⁹ Reglamento Interno de Trabajo de CENTA Art. 57 letra b): Por no obedecer el empleado, las ordenes e instrucciones que recibe de sus superiores en lo relativo al desempeño de sus labores.

El desaprendizaje es un factor importante para que no se repitan los hechos de violencia, acoso sexual, laboral o discriminación contra las mujeres o grupos en condiciones de vulnerabilidad. El objetivo de prevenir es lograr que un perjuicio eventual no se concrete. Las acciones propuestas son:

- Sensibilizar al personal y promover un ambiente institucional libre de acoso laboral, acoso sexual, discriminación y violencia a través de los medios de comunicación internos, como un componente estratégico de prevención.
- Socializar anualmente el Protocolo para el abordaje de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y otras modalidades de violencia contra las Mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad en CENTA
- Implementar cursos o programas de formación o cualquier otro mecanismo sobre la cero tolerancia al acoso sexual, acoso laboral, y violencia contra las mujeres tanto para el personal de planta como para las nuevas contrataciones.
- Fomentar el respeto entre el personal y la erradicación sobre el uso de bromas, lenguaje inapropiado y ofensivo, verbal y no verbal, y/o los comentarios sexistas como formas de violencia contra las mujeres por cualquier medio.
- Realizar charlas informativas sobre las diferentes formas de violencia contra las mujeres.
- Elaborar circulares, boletines informativos con consignas contra el acoso sexual y laboral.

XI. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

1. A partir de la aprobación y vigencia del Protocolo, todas las unidades administrativas apoyaran su promoción y divulgación a fin de garantizar su aplicación.
2. Para su aplicación se tomarán las acciones pertinentes para fortalecer las capacidades institucionales de respuesta tendientes a la efectiva aplicación del mismo y a evitar la recurrencia de nuevos hechos y la revictimización.
3. La Unidad de Género será responsable de garantizar el proceso de revisión y actualización del Protocolo para el abordaje de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y otras modalidades de violencia contra las Mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad en CENTA, cada dos años a partir de su vigencia o cuando hubiere cambios en la normativa que le afecten, que tendrá como base la elaboración de un diagnóstico anual sobre el acoso sexual, acoso laboral, discriminación y violencia al interior del CENTA contra mujeres y

población en condiciones de vulnerabilidad. Lo anterior, con los apoyos internos que resulten necesarios.

XII. MONITOREO, DIVULGACIÓN Y CUSTODIA.

Divulgación y Custodia:

La Unidad de Planificación Institucional mantendrá en sus archivos el original del Protocolo debidamente aprobado y enviará la copia a la Comisión de Género y la Unidad de Recursos humanos, que serán los responsables de difundirlo al interior de CENTA.

En la memoria de labores de CENTA deberá de darse a conocer las acciones que realiza la institución para el abordaje de la erradicación del acoso sexual, acoso laboral, discriminación y violencia contra las mujeres y personas en condiciones de vulnerabilidad y la reducción o incremento de estos casos; que servirá de pauta para evaluar si se ha aplicado con efectividad el protocolo.

Es importante tomar en cuenta que las personas que ejercen denuncias internas en el CENTA, cuentan con la libertad de interponer la denuncia, también en las instancias externas de justicia, tales como Procuraduría General de la República, Fiscalía General de la República, Policía Nacional Civil.

XIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Legislativa (2011) Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra las mujeres
https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011_d645_slv.pdf
- Asamblea Legislativa (2010) Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres
https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_073006947_archivo_documento_legislativo.pdf
- Asamblea Legislativa (2010) Ley General de prevención de riesgos en los lugares de Trabajo.
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/84122/93331/F1699923541/SLV84122.pdf>
- Asamblea Legislativa (2012). Protocolo de Actuación para Hechos De Discriminación y Violencia contra las Mujeres por razones de Género en la Asamblea Legislativa. San Salvador.
- Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal “Enrique Álvarez Córdova” (2010-2022) Programas preventivos y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres acoso sexual y riesgos psicosociales.
<https://www.transparencia.gob.sv/institutions/centa/documents/manuales-basicos-de-organizacion>
- Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal “Enrique Álvarez Córdova”. Documentos diversos de organización y funcionamiento.
<https://www.transparencia.gob.sv/institutions/centa/documents/manuales-basicos-de-organizacion>
- Comité de la CEDAW (2015) Recomendación General 33 a la CEDAW sobre Acceso a la Justicia.
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10710.pdf>
- Comité de la CEDAW (2017) Recomendación General 35 a la CEDAW sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>
- Delgado Villalta. Roxana, Pineda Reyes. Edwin. (2006) Presupuestos Nacionales con Enfoque de Género: Visión de Equidad en el Presupuesto del Ministerio de Agricultura y Ganadería. Tesis de grado para optar al grado de Licenciatura en

Economía. UCA <https://www.uca.edu.sv/economia/wp-content/uploads/presupestosnacionalesconenfoquedegenero.pdf>

- Gobierno de Chile (2010) Manual de procedimiento interno para la investigación y actuación frente a denuncias de acoso laboral y sexual. <https://www.hospitalcoquimbo.cl/Documentos/MANUAL%20de%20ACOSO%20LABORAL.pdf>
- Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa, D. L. No. 459, de fecha 8 de marzo de 1990 y publicado en el D. O. No. 80, 31 de marzo de 1990.
- ONU (1979) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer CEDAW <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- OIT (2019) Convenio 190 sobre la eliminación del acoso y la violencia en el lugar de Trabajo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf
- Política para La Igualdad de Género y no Discriminación del Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal “Enrique Álvarez Córdova” 2021-2025, publicada.
- Policía Nacional Civil (2016). Protocolo para el abordaje de la violencia y discriminación por razones de género contra las mujeres al interior de la Policía Nacional Civil. San Salvador.
- Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia (2016). Protocolo de Actuación. Política institucional de tolerancia cero al acoso sexual y laboral. San Salvador
- Secretaría de Asuntos Estratégicos para la Presidencia (2013). Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Sexual en el Sector Público. San Salvador.
- Secretaría de Asuntos Estratégicos para la Presidencia (2013). Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Sexual en el Sector Público. San Salvador.

Aprobado mediante Acuerdo N° 106/2024 del 12 de marzo de 2024.

Modificado mediante Acuerdo N° ____/2025 del 11 de febrero de 2025.

Aprobado mediante Acuerdo N° 118-V/2024 del 3 de abril de 2024.



Odette Marie Varela Milla, Ph.D.
Directora Ejecutiva Interina y Ad-Honorem



Licda. Margarita Mercedes Ledezma
Unidad de Género

ANEXOS

Anexo 1. ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Numero Correlativo: _____

ACTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____, que me identifico con Documento Único de Identidad número _____, por este medio hago constar que he recibido de la Unidad de Género la asesoría sobre el proceso para atender mi caso, explicándome, además, la situación actual en que me encuentro e informándome sobre los derechos que me asisten y las alternativas administrativas y legales que tengo. Asimismo, me informó sobre la existencia del protocolo y la ruta a seguir, además, me detalló el procedimiento y que mi situación será conocida por el **Comité Especial de gestión de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y otras manifestaciones de violencia en CENTA**, donde se analizarán los hechos y dará seguimiento para buscar soluciones.

Asimismo, se me brindó información sobre los servicios de atención psicológica de considerarla necesaria y si lo deseo, a través de la coordinación interinstitucional con otras instancias y el acompañamiento que puedo recibir de la UG.

Se me brindó información sobre las medidas de protección que puedo solicitar si lo estimo conveniente, por lo que estoy de acuerdo con el proceso a seguir y doy mi consentimiento para que se exponga lo sucedido ante el comité y se dé solución, por lo que firmo la presente el día _____.

Nombre de la usuaria/víctima:

Firma

Anexo 2 ACTA DE DESISTIMIENTO

Numero Correlativo: _____

ACTA DE DESISTIMIENTO

Yo _____, que me identifico con Documento Único de Identidad número _____, por este medio hago constar que he recibido de la Unidad de Género la asesoría sobre el proceso para atender mi caso, explicándome siguiente:

1. Mis derechos,
2. Las alternativas administrativas y legales que tengo para darle seguimiento a mi caso y la existencia del protocolo y las rutas de atención.
3. Se me detalló el procedimiento a seguir, explicándome que mi caso será conocido por el **Comité Especial de gestión de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación y otras manifestaciones de violencia en CENTA**, donde se analizaran los hechos y dará seguimiento para buscar soluciones.
4. Información sobre la coordinación interinstitucional con otras instancias que se puede realizar de requerir atención psicológica, social y/o legal de considerarla necesaria y si lo deseo, además del acompañamiento que puedo recibir de la UG.
5. Se me brindo información sobre las medidas de protección que puedo solicitar si lo estimo conveniente,

Sin embargo y a pesar de lo anterior, **no estoy de acuerdo** en seguir el proceso administrativo, por lo que **NO doy mi consentimiento** para que se exponga mi caso ante el comité ni ante ninguna otra instancia administrativa, si cambio de opinión lo notificaré vía escrita, por lo que eximo de responsabilidades a la institución.

Firmo la presente el día _____ a las _____ del año _____

Nombre de la usuaria/víctima:

Firma

Anexo 3. Hoja de Registro y Referencia Interinstitucional de Casos de Acoso Sexual, Acoso Laboral y/o Discriminación y violencia.

Numero Correlativo: _____

DATOS DE LA VÍCTIMA O AFECTADA

Nombre: _____ Edad: _____
La Víctima es: Empleada ☐ Visitante de la institución ☐ Outsourcing ☐
Beneficiaria de programas o proyectos ☐ Pasante ☐ Practicante ☐
En servicio social ☐ Otras: (explique): _____
Sede a la que pertenece: _____
Dirección/Gerencia/Departamento/Unidad/ área a la que pertenece: _____
Cargo: _____ Jefatura Inmediata: _____
Teléfono de contacto: _____
Presenta algún tipo de Discapacidad: Si No
Fecha de Atención: _____
¿Es primera atención? Sí ____ No ____

DATOS DEL SEÑALADO COMO AGRESOR

Nombre: _____ Edad: _____
El señalado es: Empleado ☐ Outsourcing ☐ Pasante ☐ Practicante ☐
En servicio social ☐ Otras: (explique): _____
Dirección/Gerencia/Departamento/Unidad/área a la que pertenece: _____
Cargo (si se conoce): _____
Jefatura Inmediata (si se conoce): _____
Presenta algún tipo de Discapacidad: Si No
¿Es reincidente? Sí ____ No ____

BREVE RELATO DE LOS HECHOS

Fecha de los hechos: _____

Lugar de los hechos: _____

Breve relato de los hechos:

Nombre de la usuaria/víctima:
Firma

ESPACIO PARA LA UNIDAD DE GENERO (Favor no llenar)

TIPO DE VIOLENCIA

Tipo de Violencia/Acoso

Acoso sexual ☐ Acoso Laboral ☐ Discriminación ☐

Otras: (explique): _____

MEDIDAS A IMPLEMENTAR DESDE LA UNIDAD DE GÉNERO

1-
2-
3-
4-
5-

REFERENCIAS INTERINSTITUCIONALES

Es necesaria la referencia: Si ____ NO ____

A donde refiere:

PNC	<input type="checkbox"/>	PGR	<input type="checkbox"/>
FGR	<input type="checkbox"/>	Juzgado de Paz o familia	<input type="checkbox"/>
Juzgado Especializado de Violencia	<input type="checkbox"/>	ISDEMU	<input type="checkbox"/>

Otros: _____

☐

Moti
vo
de

Referencia:

Caso atendido en:

Teléfono de Referencia:

Nombre y Firma de quien refiere:

SELLO

Conforme al Artículo 59 de la Ley LEIV, ésta es de interés público y nacional; por lo que, el Comité generará las condiciones para que toda su actuación, incluyendo lo relativo a las reglas procesales a aplicar, esté orientada a la protección de las víctimas y a brindar una pronta justicia.