



MINISTERIO
DE JUSTICIA Y
SEGURIDAD
PÚBLICA



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

**PROTOCOLO
PARA LA ATENCIÓN Y PROTECCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN EN CONTRA DE LA MUJER EN EL MINISTERIO DE
JUSTICIA Y SEGURIDAD PÚBLICA, DEPENDENCIAS E
INSTITUCIONES ADSCRITAS**

AUTORIDADES

Ministerio de Justicia y Seguridad Pública

Ingeniero Rogelio Eduardo Rivas Polanco
Ministro de Justicia y Seguridad Pública

Licenciado Osiris Luna
Vice-Ministro de Justicia y
Director General de Centros Penales

Director General Ejecutivo
Licenciado Ricardo Evert Santamaría

Policía Nacional Civil

Comisionado Mauricio Arriaza Chicas

Academia Nacional de Seguridad Pública

Licenciado Pablo Escobar Baños
Director ANSP

Dirección General de Migración y Extranjería

Licenciado Ernesto Cucalón
Director DGME

Inspectoría General de Seguridad Pública

Licenciada Carol Beatriz Murcia de Beloso
Inspectora General de Seguridad Pública

COORDINACIÓN

Ministerio de Justicia y Seguridad Pública

Gloria Elizabeth Argueta Hernández
Encargada Unidad de Género MJSP

Policía Nacional Civil

Comisionada Olga Lidia Alfaro Bulle de
Pinto.
Jefa Unidad de Género

Academia Nacional de Seguridad Pública

Licenciada Coralía Elizabeth Cuellar
Jefa de la Unidad de Género ANSP

Dirección General de Migración y Extranjería

Jefa de Unidad de Género

Dirección General de Centros Penales

Licenciada Zonia Elizabeth González
Jefa Unidad de Género

Inspectoría General de Seguridad Pública

Encargada del tema de Género

Con la colaboración PNUD

Licenciada Xenia Díaz
Asesora en Género

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
JUSTIFICACIÓN	6
OBJETIVOS	7
OBJETIVO GENERAL	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
MARCO JURÍDICO	8
INTERNACIONAL	8
NACIONAL	9
INSTITUCIONAL	11
MARCO CONCEPTUAL	13
a) Principios Rectores del Protocolo	15
b) Ámbito de Aplicación del Protocolo	17
FASES DE LA ENTREVISTA	26
Conductas prohibidas y su Régimen Normativo	27
VII. PROCEDIMIENTO	31
Paso 1. Denuncia	31
Paso 2. Entrevista	31
Paso 3. Apertura del Expediente Administrativo	31
Paso 4. Notificación al denunciado	32
Paso 5. Medidas de protección y prohibiciones al denunciado	32
Paso 6. Investigación	34
Paso 7. Informe	35
Paso 8. Procedimiento Administrativo	36
Flujograma	37
ANEXOS	38
Anexo 1. Modelo de Entrevista	39
Anexo 2. Siglas	45

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene un Protocolo que en su diseño está orientado a la atención y protección de las mujeres que, laboran, interactúan o reciben servicios del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, que en sus dependencias e instituciones adscritas son víctimas de violencia y discriminación.

Después de una breve reflexión justificativa del porqué de este Protocolo, se plantean cuatro apartados fundamentales, así: Objetivos, Marco Jurídico, Marco Conceptual, Comisión de atención para casos de violencia y discriminación contra la mujer y procedimiento.

El objetivo general del Protocolo consiste, específicamente garantizar que sea una herramienta especializada que pueda abordar eficientemente, los casos de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral con la finalidad de prevenir daños de violencia en todas sus modalidades como: Lesiones físicas, psicológicas y sexuales.

En los apartados siguientes (Marco Jurídico y Marco Conceptual), se relaciona, en términos muy breves, pero puntuales: Una variedad considerable de instrumentos jurídicos que están orientados a propiciar las buenas relaciones interpersonales y garantizar, una vida libre de violencia para las mujeres. En el caso del Marco Conceptual, se enumeran los Principios rectores del Protocolo, su ámbito de aplicación y de los derechos de las víctimas.

La Comisión de Atención para Casos de Violencia y Discriminación contra la mujer, como instrumento orgánico institucional, ocupa casi una cuarta parte de la extensión de este documento, en las que se detallan: La composición, el funcionamiento y las obligaciones (de la referida Comisión de Atención). Igualmente, se proponen: Alternativas de actuación para las mujeres víctimas (tabla de preguntas claves y sus respuestas); una especie de guía para una entrevista eficiente y sus fases. Finalmente aparece una lista detallada de conductas prohibidas y las normativas correspondientes.

La ruta que se propone para atender a las mujeres violentadas o discriminadas, está integrado por los sub-apartados: Apertura del expediente, Medidas de protección, Investigación, Informe,

Procedimiento administrativo y Flujograma.- Además de las indicaciones precisas que se detallan en esta sección, es oportuno destacar la lista de un poco más de 10 medidas de protección, que ponen en contexto la confidencialidad y el equilibrio en el manejo de los casos en que las mujeres sufren violencia y discriminación de diferentes tipos en el ámbito laboral.

Finalmente, debe advertirse que el flujograma –aunque esté colocado antes de los anexos– constituye un valioso cierre del Protocolo. Esto es así porque presenta en forma resumida y gráfica, el “paso a paso” que se debe seguir para atender y canalizar, con eficiencia y veracidad, cualquier caso de violencia y discriminación contra las mujeres que desde los roles de: Empleadas, pasantes y usuarias que concurren en el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, así como en cualquiera de sus dependencias e instituciones adscritas.

JUSTIFICACIÓN

A nivel internacional una de cada tres mujeres sufre violencia física, psicológica o sexual y algunos países de América Latina incluyendo El Salvador esta proporción es superior a siete de cada diez. La violencia contra las niñas, adolescentes y mujeres es la violación a los derechos humanos más grave, arraigada, extendida y tolerada en el mundo y representa un obstáculo para el desarrollo. (a)

Esta violencia en El Salvador es consecuencia de una desigualdad estructural entre mujeres, hombres y la discriminación de género, afectando la salud y el bienestar de la mujer, que se manifiesta en actos de control y dominación que conducen a la discriminación y a la violación de los derechos humanos de las primeras. Cuando en el quehacer laboral se naturaliza la violencia contra las niñas, adolescentes y mujeres se genera una cultura de impunidad no solo en lo legal sino en lo institucional y con implicaciones sociales.

Es así como surge la imperiosa necesidad de crear el presente Protocolo para la Atención y Protección en Casos de Violencia y Discriminación, convirtiéndose en una herramienta que establece las rutas de recepción y canalización de hechos violentos y discriminatorios en contra de las mujeres en el interior del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, así como en sus dependencias e instituciones adscritas.

Con la elaboración de esta herramienta esperamos facilitar el conocimiento del marco legal y las rutas de actuación para las y los servidores públicos y contribuir a la prevención, atención y protección de transgresiones a los derechos humanos de las mujeres en esta Secretaría de Estado, así como en sus dependencias e instituciones adscritas.

En estos aspectos se fundamenta la mayor importancia de este instrumento, en tanto que se destacan algunas pautas generales y normas que tienen pertinencia, en mayor o en menor grado, con el tratamiento que debe darse a este fenómeno.

(a) <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women> 6

https://www.bcr.gob.sv/esp/index.php?option=com_k2&view=item&id=1153:redibacen >> Resultados de la Encuesta Nacional de Violencia contra la Mujer 2017

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar una ruta de recepción, atención y derivación de hechos sobre conductas de violencia y discriminación en contra de las mujeres, que ocurran en el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, sus Dependencias e Instituciones Adscritas, con la finalidad que se inicie el procedimiento administrativo correspondiente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Brindar a las mujeres que laboran en esta Secretaria de Estado, sus Dependencias e Instituciones Adscritas, una herramienta especializada para el abordaje de los hechos constitutivos de violencia o discriminación contra la mujer realizados en el ámbito laboral.

- Definir la ruta de atención para gestionar con las autoridades pertinentes, la protección de las mujeres víctimas de violencia o discriminación en el Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, sus Dependencias e Instituciones Adscritas, con el propósito de evitar que se cause a la mujer daño físico, psicológico, sexual o la amenaza de esos daños, garantizando la vida e integridad física, así como la estabilidad laboral emocional de la mujer.

MARCO JURÍDICO

El presente protocolo estará vinculado a las disposiciones contenidas en el marco normativo presentado a continuación. Éste enuncia instrumentos normativos internacionales ratificados por el Estado de El Salvador, por tanto, de obligatorio cumplimiento. Igualmente se relaciona brevemente los instrumentos normativos nacionales, de naturaleza general y especial. Así también, se alude a la normativa interna aplicable en los procedimientos administrativos del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, sus Dependencias e Instituciones Adscritas.

INTERNACIONAL

Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo

Adoptado en la 67ª Reunión de la CIT en Ginebra, el 22 de junio de 1981, ratificada por El Salvador el 12 de octubre del 2000. En el artículo tres define: “El término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.”.

Convenio relativo a la Discriminación en materia de empleo y ocupación

Adoptado en la 42ª reunión de la CIT en Ginebra el 25 de junio de 1958, ratificada por El Salvador el 15 de junio de 1995.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés)

La CEDAW es un instrumento integrante del Sistema Universal de Derechos Humanos, suscrito y ratificado por El Salvador el 2 de junio de 1981. A partir de la CEDAW, la discriminación que afecta a las mujeres en sus vidas privadas y públicas, en el marco de sus vínculos familiares, personales, laborales, adquiere el grado de preocupación internacional y puede acarrear la responsabilidad internacional de los Estados partes, si no protegen adecuadamente a las mujeres de la discriminación.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)

Ratificada por El Salvador el 23 de agosto de 1995. Reconoce que la violencia puede ser ejercida en el ámbito privado o en el público. Finalmente, se pronuncia por el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en los entornos familiar, social y laboral. Los postulados de la Convención Belem do Pará, han sido retomados en la Ley Contra la Violencia Intrafamiliar y en la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres.

Boletín del Secretario General sobre Medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (9 de octubre 2003)

El Secretario General, en consulta con los jefes ejecutivos de los órganos y programas de las Naciones Unidas administrados independientemente, promulgó las medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales.

NACIONAL

Constitución de la República de El Salvador

En las disposiciones iniciales, se encuentra establecido que:

“Art. 2. – Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.”

“Art. 3. –Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión”.

Código de Trabajo

Su objetivo principal es armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Está basado en principios tendientes al mejoramiento de las condiciones de vida de las y los trabajadores.

Código Penal

Ley sustantiva que tipifica y sanciona los hechos punibles que lesionan o ponen en peligro los bienes jurídicos protegido por el Estado.

Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

En el artículo 7 de esta ley, se define los riesgos psicosociales como “Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero-patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo.”.

Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

Su objetivo radica en garantizar a las mujeres una vida libre de violencia, determinando las responsabilidades institucionales para el cumplimiento de las obligaciones que de ella emanan.

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

El objeto de esta normativa es crear las bases jurídicas orientadoras del diseño y ejecución de las políticas públicas que garanticen la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.

Ley de Servicio Civil

Tiene por finalidad especial regular las relaciones del Estado y el Municipio con sus servidores públicos; garantizar la protección y estabilidad de éstos y la eficiencia de las instituciones públicas y organizar la carrera administrativa mediante la selección y promoción del personal sobre la base del mérito y la aptitud contemplada dentro del régimen disciplinario, las sanciones que pueden imponerse a un empleada o empleado público que no cumpla debidamente con las obligaciones laborales.

Disposiciones para evitar toda forma de Discriminación en la Administración Pública, por razones de Identidad de Género y/o de Orientación Sexual. (Decreto 56 del Órgano Ejecutivo).

Art. 2.- A los efectos de lo expresado en el presente Decreto, se prohíbe a las instituciones y demás organismos que integran la Administración Pública lo siguiente:

- a) El incurrir en algún acto o práctica que de manera directa o indirecta constituya una forma de discriminación por razón de la identidad de género y/o la orientación sexual; y,
- b) El fomentar, propiciar, defender o apoyar cualquier acto o práctica que de manera directa o indirecta mueva a la no aceptación de determinada persona o grupos de personas que incluso, incite a la discriminación o a la práctica de acciones hostiles en contra de éstas, por razón de la identidad de género y/o la orientación sexual.

Instructivo sobre Relaciones Laborales en el Órgano Ejecutivo (enero 2012)

Tiene por objeto promover la mejora continua del clima y ambiente de trabajo del Órgano Ejecutivo a través del desarrollo de buenas prácticas laborales y del cumplimiento de las normas que constituyen el régimen legal de las y los funcionarios y empleados públicos.

Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Laboral en el Sector Público (julio 2013).

Tiene por finalidad promover la mejora continua del clima y ambiente de trabajo del Órgano Ejecutivo a través del desarrollo de buenas prácticas laborales y del cumplimiento de las normas que constituyen el régimen legal de los empleados y empleadas del sector público.

INSTITUCIONAL

Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública

Objeto Art. 1:- El presente Reglamento Interno de Personal de conformidad con el ordenamiento jurídico, regula las relaciones laborales entre la Secretaría de Estado del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública y sus servidores que en este Reglamento se denominará "La Secretaría Estado" y "sus funcionarios y empleados", a fin de establecer los derechos, deberes, responsabilidades; prohibiciones y el régimen disciplinario, todo de conformidad con la Constitución de la República, Leyes aplicables y el Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo.

Reglamento Interno de Personal de la Dirección General de Migración y Extranjería

Objeto. Art. 1. El Reglamento Interno de Personal, regula los derechos, deberes, obligaciones, prohibiciones, sanciones y relaciones laborales de los servidores públicos de la Dirección General de Migración y Extranjería, la cual en el presente cuerpo normativo se denominará la DGME.

Reglamento Interno de Trabajo de la Academia Nacional de Seguridad Pública

Art. 1. El presente Reglamento Interno de Trabajo tiene por objeto, establecer las normas de carácter específico, que regularán los derechos y obligaciones a que deben sujetarse las relaciones laborales entre la Academia y el personal que se encuentra a su servicio.

Reglamento Interno de la Dirección General de Centros Penales

Art. 1. El presente reglamento administrativo interno tiene la finalidad de constituir una administración garante de los derechos de las y los servidores públicos, y a una vida libre de violencia de hombres y mujeres, así mismo fomentar la eficiencia, eficacia y efectividad en el recurso humano, el cumplimiento a un conjunto de normas y reglas a las que deben dar cumplimiento las funcionarias y funcionarios que laboran en la Dirección General de Centros Penales.

Reglamento Interno de los Centros Intermedios

Objeto. Art. 1. El presente Reglamento tiene por objeto regular el régimen administrativo de los Centros Intermedios, determinar los derechos y obligaciones de menores internos y de las personas que visitan o ingresan a dichos centros, establecer las sanciones que puedan ser impuestas y los procedimientos a seguir para dicha imposición.

Reglamento de la Inspectoría General de la Policía Nacional Civil

Objeto. Art. 2. La Inspectoría General tiene por objeto la vigilancia y el control de las actuaciones de los servicios operativos y de gestión del cuerpo, así como lo referente a los Derechos Humanos, procurando la observancia de estos en todo procedimiento o servicio policial.

MARCO CONCEPTUAL

Para efectos de la aplicación del presente protocolo se observarán las definiciones siguientes:

Violencia contra las Mujeres

Es cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como 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 daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado obligado a ella por análogo relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por la persona agresora en su entorno familiar, social o laboral.

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; ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal, 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.

Violencia Simbólica

Son mensajes, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer en la sociedad.

Violencia Laboral

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

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.

Acoso sexual

Conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual.

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.

Discriminación Directa

Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro.

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.

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.

Sexismo

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

En lo no previsto expresamente en el presente marco conceptual, se aplicará lo previsto en los tratados, convenciones o leyes especiales.

a) Principios Rectores del protocolo**Legalidad**

Todo proceso deberá tramitarse ante juez competente y conforme a las disposiciones de la ley aplicable al caso concreto, las que no podrán ser alteradas por ningún sujeto procesal. Las formalidades previstas son imperativas. Cuando la forma de los actos procesales no esté expresamente determinada por la ley, se adoptará la que resulte indispensable o idónea para la finalidad perseguida.

Especialización

Derecho a una atención diferenciada y especializada dirigida a ofrecer una respuesta para la atención integral, donde se reconozca las necesidades y los factores que generan la violencia contra las mujeres, que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad de riesgo¹.

No revictimización

Durante la ruta crítica de atención, debe evitarse prácticas o procedimientos que conduzcan a la revictimización, todo contacto con la persona denunciante debe ocurrir en un espacio adecuado, que genere paz, tranquilidad y confianza en su estado emocional.

Confidencialidad

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva de la información obtenida, con la única excepción de ser requerida por la autoridad competente para los fines de una eventual investigación penal o judicial.

No discriminación

Toda víctima debe ser atendida en condiciones de igualdad, sin distinción alguna por nivel jerárquico, por su condición de origen, edad, credo, nivel económico, nivel social, escolaridad, discapacidad, nacionalidad, actividad profesional u ocupacional, orientación o preferencia sexual, apariencia o de cualquier otra característica personal.

Información oportuna

Toda víctima debe ser informada y notificada en forma oportuna y veraz, de las actuaciones que se vayan realizando durante todo el proceso judicial o administrativo, así como de los recursos pertinentes y de los servicios de ayuda².

Debida diligencia y celeridad

Todas las actuaciones que se realicen durante el procedimiento administrativo de atención, deberán realizarse con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas y los plazos establecidos.

¹Artículo 4 literal a) LEIV.

²Artículo 57 literal f) LIE.

Respeto y calidez

Las personas que intervengan en el procedimiento, deben guardar el debido respeto hacia la dignidad de la víctima de violencia, así como de su capacidad decisoria en cuanto a su problemática. La atención debe ser brindada con empatía, sensibilidad, respeto a los derechos humanos y a la dignidad.

Intersectorialidad

Es el principio que fundamenta la articulación de programas, acciones y recursos de los diferentes sectores y actores a nivel nacional y local, para la detección, prevención, atención, protección y sanción, así como para la reparación del daño a las víctimas.

Laicidad

Imposibilidad de invocar alguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa para justificar la violencia contra la mujer.

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.

En lo no previsto expresamente en el presente protocolo, se aplicarán los principios previstos en los tratados, convenciones o leyes especiales.

b) Ámbito de Aplicación del protocolo

El presente protocolo es de aplicación para la atención y protección de las mujeres servidoras públicas del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, dependencias e instituciones adscritas, que han sido víctimas de violencia o discriminación, realizada por personas servidoras públicas – hombres– en sus relaciones laborales.

Para el presente protocolo, también son sujetos de atención y protección las mujeres que, no teniendo la calidad de servidoras públicas de esta Secretaría de Estado, sus dependencias e instituciones adscritas, son pasantes, visitantes, en horas sociales, usuarias de estos o trabajan para alguna empresa subcontratada, conocidas como outsourcing y que han sido víctimas de violencia o discriminación, por parte de un hombre funcionario o empleado de la institución.

Para la aplicación del presente protocolo se entenderán las relaciones laborales las siguientes:

- ✓ Relaciones laborales de jerarquía, entendida de jefaturas a personas servidoras públicas y viceversa.
- ✓ Relaciones entre iguales, entendidas entre compañeras y compañeros de trabajo.

Queda prohibida la conciliación o mediación en los casos que la violencia o discriminación se configure como delito.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

Toda víctima tendrá derecho a:

- Decidir de forma voluntaria iniciar y continuar con el Procedimiento Administrativo.
- Ser informada sobre sus derechos y ser acompañada por otra persona durante el Procedimiento Administrativo.
- Que las autoridades institucionales conozcan el hecho que la afecta.
- Que sea escuchada y pueda aportar información o pruebas en el Procedimiento Administrativo.
- Decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y durante el Procedimiento Administrativo.
- Recibir un trato digno, respetuoso en el Procedimiento Administrativo.
- Respeto a su intimidad, la cual no podrá ser expuesta o utilizada en su contra en el Procedimiento Administrativo.
- No ser discriminada por sus preferencias, identidad, orientación sexual u otra causa similar.
- Ser protegida durante el Procedimiento Administrativo, a través de medidas de protección, previstas en el paso 5 del apartado VII relativo a los procedimientos y en las leyes especiales vigentes.
- Recibir atención médica o psicológica cuando sea necesario.

- Ser notificada de las actuaciones y resoluciones que vayan surgiendo en el Procedimiento Administrativo, entregándole copia simple o certificada, según lo requiera.
- Impugnar las resoluciones favorables al agresor.
- Los demás derechos establecidos en tratados, convenios y otras leyes especiales vigentes.

Comisión de Atención para casos de Violencia y Discriminación contra la Mujer

La Comisión de Atención para casos de Violencia y Discriminación contra la Mujer (en adelante Comisión de Atención), es la instancia administrativa responsable de recibir y canalizar la atención y protección de las mujeres servidoras públicas en el Ramo de Justicia y Seguridad Pública, que pongan en conocimiento un hecho de violencia o discriminación en su perjuicio.

La Unidad de Género será la instancia consultiva de la Comisión de Atención para la asesoría técnica respectiva.

La Comisión de Atención, deberá ser designada por la persona titular del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública y conformada por directoras/directores de las dependencias e instituciones adscritas y estará integrado por las jefaturas siguientes:

MJSP y Dependencia/Institución Adscrita	Comisión de Atención
Ministerio de Justicia y Seguridad Pública	Dirección de Desarrollo del Talento Humano Dirección Jurídica Dirección Nacional de Atención a Víctimas y Migración Forzada
Dirección General de Migración y Extranjería (Dependencia)	Departamento de Desarrollo Humano Unidad Jurídica Departamento de Bienestar Laboral
Dirección General de Centros Penales (Dependencia)	Departamento de Recursos Humanos Sub-dirección Jurídica Unidad de Investigación Penitenciaria
Academia Nacional de Seguridad Pública (Institución adscrita)	Departamento de Talento Humano Unidad de Expedientes Disciplinarios de la Academia Persona designada por la Titularidad
Inspectoría General (Institución adscrita)	Tres personas designada por la Titularidad.

La Titularidad o Direcciones podrán designar o requerir personas para que coadyuven a la Comisión de Atención en sus funciones.

Para el ejercicio efectivo de sus funciones, la Comisión de Atención podrá requerir la colaboración de cualquier Unidad, Dirección o Dependencia del Ministerio de Justicia y Seguridad Pública, dependencias e instituciones adscritas, quienes tendrán la obligación de prestar la colaboración y remitir la información que se les solicite de forma oportuna.

Perfiles del personal que conforma la Comisión de Atención para casos de Violencia y Discriminación contra la Mujer

La Comisión de Atención como requisito básico deberá reunir las características siguientes:

- Sin antecedentes de conductas discriminatorias o de violencia contra mujeres en el ámbito laboral o fuera de él.
- Tener el conocimiento en el abordaje de los tipos y modalidades de violencia contra la mujer a través de la participación en procesos de formación.
- Conocimiento de la legislación internacional, nacional e interna aplicable.
- Capacidad de escucha activa y empática de las demandas y necesidades.
- Conocimientos de la institucionalidad para posibles referencias o derivaciones, según requiera el caso.
- Reconocimiento y respeto por la diversidad en todas sus formas.
- Conocimiento de las secuelas, trastornos físicos y emocionales causados por la violencia en las distintas etapas de la vida, tomando en cuenta el modelo biopsicosocial para la atención de las mujeres víctimas.
- Habilidades para hacer trabajo en equipo.

Funciones de la Comisión de Atención para casos de Violencia y Discriminación contra la Mujer

1. Recibir y canalizar los casos por violencia y discriminación contra la mujer que una servidora pública presente en contra de un hombre servidor público del MJSP, sus dependencias e instituciones adscritas.
2. Garantizar la derivación de casos en crisis cuando se requiera, para lo cual deberá enviar al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) o a UNIMUJER-ODAC de la Policía Nacional Civil.
3. Brindar asesoría y acompañamiento a las mujeres víctimas cuando lo requieran.
4. Recomendar las medidas de protección necesarias a favor de la víctima, evitando en todo momento cualquier proceso de revictimización.

5. Solicitar información sobre el estado o avances del Procedimiento Administrativo a las instancias que correspondan.
6. Derivar a la Fiscalía General de la República o a la Policía Nacional Civil, cuando la víctima decida promover un proceso penal, gestionando con otras instituciones públicas o privadas para garantizar el acompañamiento en el proceso.
7. Informar a la Unidad de Género sobre los casos recibidos de violencia y discriminación contra la mujer, para efectos de generar reportes estadísticos anuales.
8. Otras que se consideren procedentes, según el caso.

Obligaciones de la Comisión de Atención para casos de Violencia y Discriminación contra la Mujer

1. Gestionar la protección a la mujer que pone en conocimiento un hecho de violencia o discriminación, de cualquier tipo de amenazas, actos de intimidación, afectación a su vida e integridad física o emocional, por parte del agresor, mediante la aplicación efectiva de medidas de protección contempladas en el presente protocolo, así como por medio de la remoción a otras instituciones.
2. Evitar prácticas o procedimientos que conduzcan a la revictimización. Todo contacto con la mujer víctima debe ocurrir en un espacio adecuado, que genere paz, tranquilidad y confianza en su estado emocional.
3. Garantizar la confidencialidad, reservando total o parcialmente el caso, evitando divulgar aspectos propios de los hechos o personas involucradas.
4. Garantizar una comunicación rápida y eficaz en caso de extrema urgencia, para tales efectos, se podrá usar todo tipo de medios tecnológicos.

5. Garantizar a la mujer víctima de un hecho de violencia y discriminación la atención oportuna e integral en los ámbitos de salud, psicología, jurídico, a través de la remisión y acompañamiento a las instituciones competentes.
6. Otros que se consideren necesarios según lo demande el caso, tomando como base el principio de favorabilidad previsto en el Art. 4 literal b y Art. 57, ambos de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
7. La Comisión de Atención está obligada a presentar aviso ante la Fiscalía General de la República o ante la Policía Nacional Civil, en cuanto tenga conocimiento del hecho de un delito de acción pública.

Impedimentos de la Comisión de Atención para casos de Violencia y Discriminación contra la Mujer

Son causales de impedimento para conocer de un caso denunciado de las personas que conforman la Comisión de Atención, cuando concurran los motivos siguientes:

1. Que exista amistad íntima o enemistad capital entre de la Comisión de Atención y cualquiera de las personas involucradas en el hecho denunciado.
2. Sea acreedor o deudor de alguna de las partes en controversia.
3. Tenga vínculos familiares con alguna de las partes en polémica.
4. Haya dado consejos o manifestado extrajudicialmente su opinión sobre el procedimiento.
5. Reciban o recibiere beneficios de importancia de algunos de los interesados, o si después de iniciado el procedimiento ha recibido presentes o dádivas, aunque sean de poco valor.
6. Cualquier otro motivo que afecte la objetividad e imparcialidad de la persona de la Comisión de Atención.

¿Qué hacer en caso de ser víctima?

¿Dónde puedo acudir si soy víctima de violencia o discriminación contra la mujer?	A la Jefatura inmediata o a la Comisión de Atención.
¿En caso que el agresor sea la jefatura inmediata, dónde acudo?	Directamente a la Comisión de Atención.
¿Cuál es la forma de presentar mi caso?	Puede hacerlo de dos formas: 1. Presente un escrito en el que indique: el nombre y datos generales suyos, los de la persona a quien señala como autor del hecho, el detalle de la conducta violenta o discriminación, los nombres de personas que supieren del hecho, alguna prueba que tuviere en su poder. 2. De forma verbal, expresando lo sucedido.
¿Qué puedo hacer si tengo temor a represalias por parte del agresor?	Debe solicitar medidas de protección, al momento de poner en conocimiento el hecho a la Comisión de Atención.
¿A quién puedo preguntarle sobre el estado o avance del Procedimiento Administrativo?	A la Comisión de Atención.
¿Qué puedo hacer si el hecho en mí contra es un delito?	Puede acudir a la Fiscalía General de la República y solicitarle a la Comisión de Atención que la asesore y acompañe.

La Entrevista

Le corresponde a la Comisión de Atención tomar la entrevista a la denunciante, según las indicaciones siguientes:

Consideraciones previas:

- Podrá realizarla una de las personas que conforman la Comisión de Atención.

- Garantizar que la entrevista inicial se realice en un lugar adecuado, alejado de otras personas, reservado y tranquilo, que brinde la confidencialidad y confianza al momento de la conversación.

- En los casos que haya más de una mujer víctima, aunque se trate de un mismo hecho o sobre la misma persona señalada como autor del hecho, la entrevista deberá realizarse de forma separada a cada una de ellas.

- Deberá utilizar en todo momento la técnica de escucha activa y con actitud empática antes y durante la entrevista.

- En los casos que la víctima se encuentre en un estado emocional gravemente afectado por la violencia ejercida en su perjuicio, de tal manera que no sea posible realizar la entrevista, la Comisión de Atención deberá remitir y acompañar a la mujer al Programa Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres del ISDEMU, a UNIMUJER-ODAC u otra institución u Organización de la Sociedad Civil, para que le brinden la atención en crisis correspondiente. Una vez superada la crisis, procederá a tomar la entrevista.

- No deberá emplearse lenguaje sexista o discriminatorio en razón del género

- Deberá estar orientada desde una perspectiva de género.

- Deberá evitarse preguntas tendientes a culpabilizar a la mujer.

FASES DE LA ENTREVISTA	
FASES	COMISION DE ATENCIÓN
Inicio de la entrevista o conocimiento mutuo	<p>Recibir a la mujer con un apretón de manos, un saludo cálido y acogedor. Expresar su nombre y su función en ese momento y los objetivos de la entrevista. Generar un ambiente de confianza. No perder de vista que la persona puede llegar en un estado emocional alterado, insegura, temerosa, con vergüenza, entre otros, razón por la que debe explicarle que está en el derecho de romper el silencio y poner en conocimiento el hecho. Que ese es el lugar adecuado para hacerlo y explicarle que cuentan con un Protocolo para atender su caso en las instancias pertinentes, ya que la violencia y discriminación contra la mujer es intolerable en la institución.</p> <p>Antes de continuar con la segunda fase de la entrevista, debe garantizar la atención en crisis en aquellos casos que el estado emocional de la víctima lo requiera.</p>
Cuerpo de la entrevista	<p>Dirigir preguntas abiertas que motiven el relato del hecho por parte de la mujer, mantener una actitud de escucha activa, y una vez finalizada la narración de los hechos, proceder a realizar preguntas cerradas tendientes a obtener información relevante o ampliación de datos.</p> <p>En esta fase, la Comisión de Atención, debe garantizar obtener la información necesaria para realizar la adecuación de los hechos a la violencia o discriminación contra la mujer que corresponda (fechas, horas, lugares, nombres, conductas, entre otros.) así como los medios de prueba que tuviere en su poder la víctima.</p>
Cierre de la entrevista	<p>Antes de dar por finalizada la entrevista, es recomendable preguntar si desea añadir alguna información adicional, posteriormente la Comisión de Atención deberá informar la ruta de atención y protección durante el procedimiento administrativo, así como reiterar el compromiso para acompañarla en el procedimiento.</p> <p>Finalmente despedir a la mujer con un fuerte apretón de manos y una actitud de solidaridad.</p>

Conductas prohibidas y su Régimen Normativo

Violencia laboral		
Regulación normativa	Conducta	Artículos
<p>Ley del Servicio Civil</p> <p>Son obligaciones de los funcionarios y empleados públicos o municipales: Atender al público en forma esmerada y guardarle la consideración debida en las relaciones que estuviere con él por razón de su cargo o empleo; Conducirse con la debida corrección en las relaciones con sus compañeros de trabajo y con sus subalternos.</p> <p>Reglamento Interno del MJSP</p> <p>Los Servidores públicos tienen prohibido fomentar o consentir actos delictivos.</p> <p>Reglamento de la DGME</p> <p>Se prohíbe a los servidores públicos realizar cualquier tipo de acciones de acoso laboral, acoso sexual o actos de discriminación</p> <p>Reglamento de la ANSP</p> <p>Son obligaciones de los trabajadores de la Academia, guardar el debido respeto y consideración a sus jefes, compañeros o subalternos, absteniéndose de cometer actos o hacer bromas que perturben la</p>	<p>A manera de ejemplo algunas conductas de violencia laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Comentarios humillantes con propósitos de ridiculizar o descalificar profesionalmente a la mujer, frente a otros compañeros/as de trabajo en reuniones formales o informales. ➤ Insultos, gritos, actitudes amenazantes en forma reiterada, ya sea frente a sus compañeros/as de trabajo, personas usuarias o en privado, en el lugar de trabajo. ➤ Imposición de tareas que no forman parte de las obligaciones laborales de la mujer. ➤ Imposición de horarios que trascienden excesivamente la jornada laboral sin fundamento alguno. ➤ Negar injustificadamente permisos personales, incapacidades médicas u otros similares. ➤ Difundir rumores falsos sobre la calidad del trabajo y la vida privada de la mujer. ➤ Comentarios vejatorios de forma reiterada, referidos al género, orientación sexual, relaciones de 	<p>Art. 31, literales f) y g) de la Ley del Servicio Civil.</p> <p>Art. 32, literal k) de la Ley del Servicio Civil.</p> <p>Art. 54, literal b) de la Ley del Servicio Civil.</p> <p>Art. 49, número 9) del Reglamento Interno del MJSP.</p> <p>Art. 135, letra u) del Reglamento Interno de la DGME.</p> <p>Art. 49, literales g) y h) del Reglamento Interno de la ANSP.</p> <p>Art. 8, literal b) LEIV.</p>

<p>disciplina, ofendan la moral o alteren el normal desarrollo de las labores; así como, tratar con el debido respeto y cortesía a toda persona con quien deba relacionarse en ocasión o por consecuencia de su trabajo; y a la naturaleza del cargo.</p>	<p>pareja u otros semejantes que tengan por objetivo ridiculizar a la mujer.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Obstaculizar el desempeño de su rol mediante acción u omisión. ➤ Cualquier otra conducta similar. 	<p>Art. 43 literal (a, c, d, j, k, i, l).</p>
<p>Reglamento de la DGCP Art.43 Tratar con la debida cortesía a todas las personas con quienes deba comunicarse para el desempeño de sus labores, especialmente con los usuarios de los servicios que presta la Dirección General sin discriminación alguna por razón de identidad de género u orientación sexual; así como abstenerse de toda conducta que perturbe la disciplina o altere el orden y desarrollo de las labores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ejecutar con eficiencia, eficacia y honradez los trabajos para los que haya sido contratado. ➤ Guardar absoluta reserva sobre asuntos confidenciales de carácter técnico o administrativo del que tenga conocimiento en virtud del trabajo que desempeña. ➤ Guardar el debido respeto y consideración a sus superiores, compañeros y subalternos. ➤ Guardar la compostura y corrección debida durante el desempeño de sus labores. 	

Violencia Sexual		
Regulación normativa	Conducta	Artículos
<p>Ley del Servicio Civil</p> <p>Se prohíbe a los Servidores Públicos: Cometer actos inmorales e indecorosos dentro de las instalaciones del ministerio u ofender de palabra, hecho o por escrito a cualquier servidor público, a usuarios del ministerio, y a cualquier persona; así como realizar hechos que de forma irrespetuosa, ofensiva o insultante que atente directamente contra la dignidad de toda persona y que sea realizado con dicho fin.</p> <p>Son obligaciones de los funcionarios y empleados públicos o municipales: Conducirse con la debida corrección en las relaciones con sus compañeros de trabajo y con sus subalternos.</p> <p>Son causales de destitución: Ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina donde se trabaje o fuera de ella cuando se encontrare en el ejercicio de sus funciones.</p> <p>Código Penal</p> <p>Conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta</p>	<p>A manera de ejemplo de conductas de violencia sexual:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar insinuaciones de naturaleza sexuales a la mujer. ➤ Abrazos o besos no deseados. ➤ Realizar tocamientos, pellizcos, acercamiento físico sin el consentimiento de la mujer. ➤ Solicitar a la mujer sostener relaciones sexuales. ➤ Perseguir a la mujer en los diferentes espacios laborales. ➤ Ejercer presiones para obtener sexo a cambio de mejoras laborales o amenazas de despido. ➤ Enviar mensajes de texto, correos electrónicos con contenido sexual al teléfono o correo institucional o privado de la mujer. ➤ Decir chistes de contenido sexual sobre la mujer. ➤ Decir piropos/comentarios sexuales a la mujer. ➤ Hacer gestos y miradas insinuantes, morbosas a la mujer. ➤ Cualquier otra conducta similar. 	<p>Art. 31, literal g) de la Ley del Servicio Civil.</p> <p>Art. 54, literal c) de la Ley del Servicio Civil.</p> <p>Art. 32, literal k) de la Ley del Servicio Civil.</p> <p>Art. 9, literal f) LEIV.</p> <p>Art. 165 Código Penal.</p>

inequívoca de naturaleza o contenido sexual.		
Discriminación		
Regulación normativa	Conducta	Artículos
<p>Ley del Servicio Civil</p> <p>Se prohíbe estrictamente a los funcionarios y empleados públicos o municipales: Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los servidores públicos por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo. Las demás conductas previstas en esta ley y los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos aplicables.</p>	<p>A manera de ejemplo de conductas de discriminación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Remuneración desigual ante igual trabajo desempeñado por mujeres y hombres. ➤ El uso del lenguaje sexista (escrito, visual y oral). ➤ Requisitos excluyentes para el acceso a un empleo (edad, sexo, estado familiar, opción sexual, religiosa u otro). ➤ Asignación de roles y espacios laborales como una extensión del trabajo reproductivo. ➤ Despido por causa de embarazo. ➤ Malos tratos por la apariencia de las mujeres en el lugar de trabajo. ➤ Incumplimiento de las condiciones mínimas de derechos laborales en centros de trabajos. ➤ Recibir tratos denigrantes en la realización de sus jornadas de trabajo. 	<p>Art. 32, literales j) y k) de la Ley del Servicio Civil.</p> <p>Art. 4, número 5 de la LIE.</p>

VII. PROCEDIMIENTO

Paso 1. Denuncia

La víctima podrá acudir ante la Jefatura inmediata o directamente ante Comisión de Atención para poner en conocimiento el hecho de violencia o discriminación del que ha sido víctima. De igual forma, las personas que tengan conocimiento de un hecho podrán comunicarlo ante las mismas instancias.

La información sobre el hecho deberá realizarse en forma verbal o escrita, con indicación de: Nombre y generales de la víctima, cargo que desempeña, unidad o dependencia a la que pertenece, nombre y generales mínimas de la persona señalada como autor del hecho, el cargo que desempeña, la unidad o dependencia a la que pertenece, tipo de relación laboral con la víctima, descripción de los hechos y anexar documentos, nombre de personas que conocen el hecho o cualquiera otra evidencia que tuviera la mujer en su poder.

Paso 2. Entrevista

La Comisión de Atención, en cuanto tenga conocimiento del hecho y de forma inmediata, deberá realizar una entrevista a la mujer, aplicando las recomendaciones previstas en el presente Protocolo, para garantizar la confidencialidad y confianza necesaria en la víctima.

En los casos que la víctima se encuentre en un estado emocional gravemente afectado, la Comisión de Atención deberá remitir y acompañar a la mujer al Programa Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres del ISDEMU o UNIMUJER-ODAC de la Policía Nacional Civil.

En los casos que la víctima decida promover proceso penal, la Comisión de Atención, la acompañará a la Fiscalía General de la República, brindándole el apoyo institucional en todo momento.

Paso 3. Apertura del Expediente Administrativo

La Comisión de Atención deberá elaborar el expediente administrativo de los casos recibidos, el cual estará conformado de la manera siguiente:

- a. El expediente administrativo estará formado por: Carátula, información de la mujer víctima, entrevista de la mujer, documentos presentados por la víctima, que pueden consistir en notas escritas por parte de la persona señalado como autor del hecho, entre otros.
- b. Cada expediente administrativo debe tener asignado un código de referencia único, que debe colocarse de forma visible en la parte superior derecha de la carátula. El código de referencia estará formado por la abreviatura “Ref.”, entendida como referencia, seguido por el número correlativo de entrada del caso, finalmente el año que corresponda, separado por guiones, según ejemplo siguiente:

Ref. 01-2019

- c. Cada uno de los expedientes administrativos deberá estar foliado, que significa numerar, en el extremo superior derecho, cada página o documento que lo integra.

Paso 4. Notificación al denunciado

La Comisión de Atención, en el término de tres días hábiles contados a partir de la fecha que es recibida la denuncia, deberá notificar al denunciado, enterándolo del hecho que se le atribuye, otorgándole un término de tres días hábiles para que haga uso de su derecho de respuesta.

Paso 5. Medidas de protección y prohibiciones al denunciado

En los casos que la víctima manifieste temor a represalias o consecuencias ulteriores que puedan colocar en riesgo su vida, integridad física y emocional o su estabilidad laboral, la Comisión de Atención, en el término máximo de veinticuatro horas posteriores a tener conocimiento del hecho, deberá recomendar a la jefatura inmediata o a la titularidad, según corresponda, que se emitan las medidas de protección a favor de la víctima y/o memorándum con las prohibiciones al denunciado.

Prohibiciones al denunciado:

- Prohibir al señalado como autor del hecho, hacer público el caso en detrimento de la mujer.
- Prohibir al señalado como autor del hecho, cualquier tipo de comunicación y acercamiento con la mujer.
- Prohibir al señalado como autor del hecho, realizar actos de hostigamiento, intimidación y provocación en contra de la mujer.

- Prohibir al señalado como autor del hecho, amenazar a la mujer en el ámbito público o privado.
- El señalado como autor del hecho podrá ser trasladado de unidad para evitar que continúe con acciones de hostigamiento, humillaciones y amenazas contra la mujer víctima
- En caso de que el señalado como autor del hecho fuera jefe de la mujer, queda prohibido que gestione o solicite el traslado de la víctima.
- En caso de que el señalado como autor del hecho fuera jefe de la mujer, queda prohibido que realice la evaluación del desempeño de la víctima o cualquiera otra actividad similar.
- Prohibir que el señalado como autor del hecho, ejerza coacción o influencia en las y los compañeros de trabajo, para evitar que atestigüen en su contra.
- Cualquier otra medida pertinente.

Medidas de protección para la víctima

- En los casos que la mujer sea derivada al sistema de salud por atención médica, al Programa de Atención del ISDEMU por atención en crisis, UNIMUJER-ODAC o a la FGR por la comisión de delito en su perjuicio, deberá en todo momento ser acompañada por una persona de la Comisión de Atención y preferentemente trasladarla en vehículo institucional.
- En los casos que el desempeño laboral de la mujer se vea disminuido, como consecuencia directa de la violencia sufrida, tal disminución no deberá considerarse en la evaluación del desempeño. De igual forma, no procederá ningún tipo de sanción administrativa por los mismos motivos, con el fin de evitar procesos de revictimización.
- Proporcionar a la mujer medios de comunicaciones inmediatas y efectivas (número de teléfono de emergencia, grupos de WhatsApp con la Comisión de Atención, entre otros) que represente un círculo de seguridad para la víctima.
- En los casos que la mujer lo solicite, y que no represente una desmejora sensible en el puesto de trabajo o cargo desempeñado, podrá ser trasladada de unidad, con el único propósito de evitar consecuencias ulteriores (como el ambiente hostil).
- Proporcionar a la mujer los permisos, que fueren razonablemente necesarios, para el seguimiento de la atención psicológica, iniciada a consecuencia de la violencia sufrida.

Licencias y/o llegadas tardías de las servidoras públicas en ciclos de violencia:

- La servidora pública que se encuentre en ciclo de violencia, informará a su jefatura inmediata y al área de Desarrollo del Talento Humano sobre una ausencia y/o llegada tardía para que se tome como justificada. Lo anterior, sin perjuicio de la presentación del permiso respectivo en el tiempo y forma establecida, considerando las condiciones de gravedad de los hechos de violencia y la afectación que han ocasionados.
- Cuando la jefatura es conocedora del ciclo de violencia en el que se encuentra la servidora pública, si esta los solicita, se verificara la reubicación temporal o permanente, así como la reorganización de sus horarios.
- El área de Desarrollo del Talento Humano deberá tomar como justificación las ausencias y/o llegadas tardías, así como no proceder al descuento de estas.
- En el expediente administrativo de la servidora pública debe constar dicha circunstancia, sin embargo, deberá dicha circunstancia catalogarse como confidencial.
- La servidora pública en ciclo de violencia deberá presentar a la jefatura inmediata constancia y/o certificación extendida por la autoridad competente sobre el proceso de violencia que se está llevando a cabo.
- Garantizar a la mujer la estabilidad en el trabajo y el acompañamiento en todo momento por parte de la Comisión de Atención.
- Cualquier otra medida pertinente.

Paso 6. Investigación

El término para realizar la investigación será de quince días hábiles. Éste podrá prorrogarse una sola vez, por cinco días hábiles más, cuando la complejidad del caso lo requiera. Dentro de tal término, la Comisión de Atención, realizará todos los actos de investigaciones pertinentes y útiles para el caso. Por ejemplo: Entrevistar testigos, entre otros. Todo acto de investigación deberá quedar documentado y agregado al expediente administrativo.

La Comisión de Atención podrá solicitar apoyo a las unidades o dependencias que considere pertinente para realizar la investigación del caso.

Paso 7. Informe

La Comisión de Atención, en el término de tres días hábiles, contados a partir de la finalización de la investigación, tendrá la responsabilidad de remitir a la titularidad el informe del caso, que deberá contener:

1. Nombre y generales de la mujer víctima, cargo que desempeña, unidad o dependencia en la que trabaja.
2. Nombre y generales de la persona señalada como autor/a del hecho, cargo que desempeña, unidad o dependencia en la que labora.
3. Tipo de relación laboral entre la mujer y el hombre señalado como autor del hecho.
4. Descripción detallada de los hechos, con indicación de:
 - Fecha de realización del hecho.
 - Hora de ocurrencia del hecho.
 - Lugar donde sucedió el hecho.
 - Relato del hecho.
 - Detalle de la forma como sucedieron los hechos (verbal, en público y/o en privado, mediante notas escritas, correos electrónicos, mensajes de texto a través de teléfonos móviles, otros).
 - Nombres de las personas que hayan presenciado o conocido los hechos (en los casos que proceda).
5. Indicación de las disposiciones contenidas en la Ley de Servicio Civil, el Reglamento Interno y otras normativas afines, que han sido incumplidas por la persona señalada como autora del hecho. (Ver apartado de conductas prohibidas y su régimen normativo).
6. Enumeración de los actos de investigación realizados y anexados al informe.
7. Recomendación relativa a la sanción disciplinaria correspondiente, según la normativa aplicable al caso.
8. Pronunciamiento sobre medidas de protección a favor de la víctima:
 - En los casos de medidas de protección emitidas después de tener conocimiento del hecho, se podrá recomendar motivadamente que se mantengan.

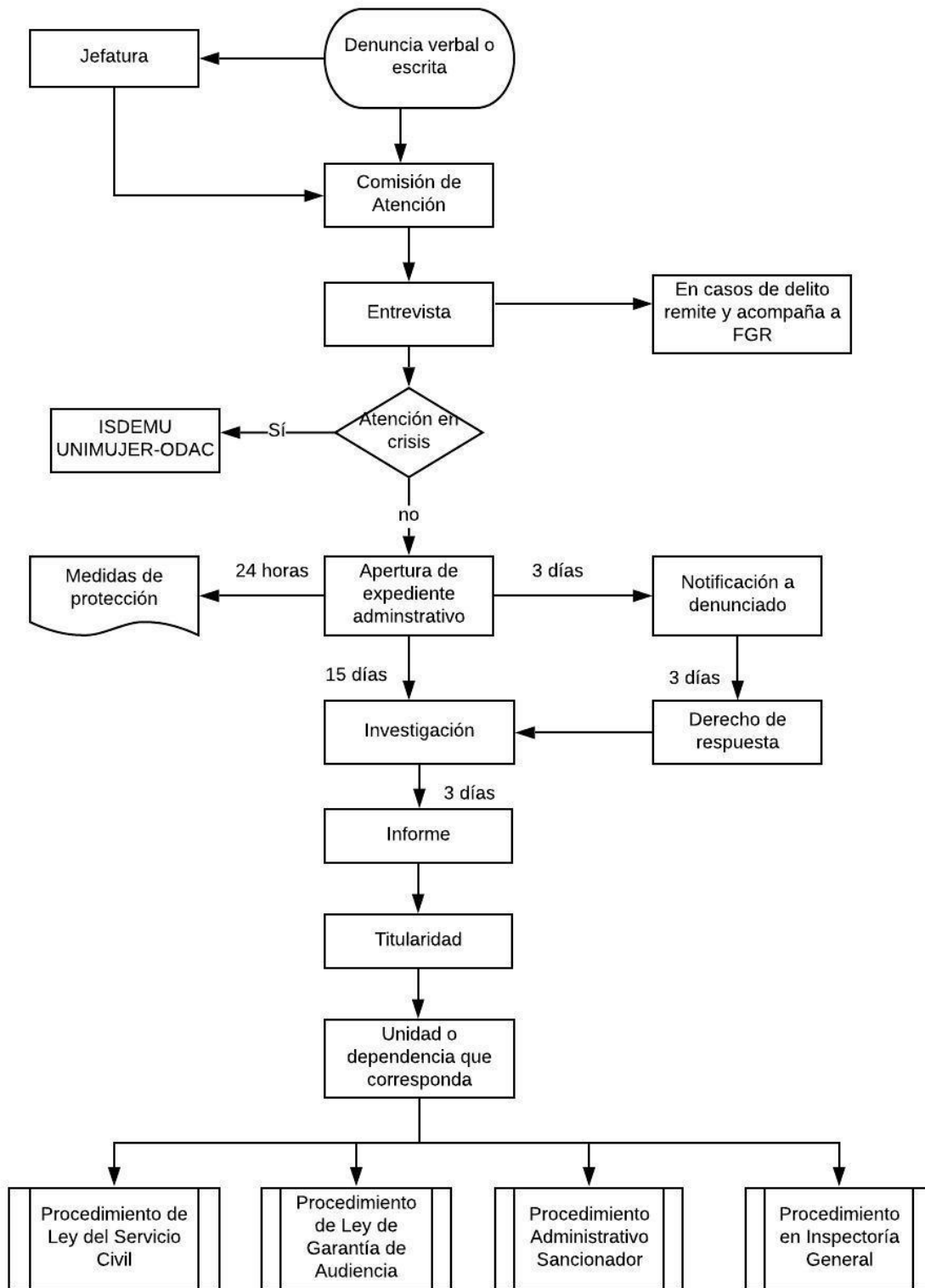
- En los casos que no se hubieren emitido después del conocimiento del hecho, podrá recomendarse motivadamente la emisión de medidas de protección que se estimen necesarias, según el caso.
9. La persona de la comisión que reciba el caso, convoca a la Comisión.
 10. Otros que sean oportunos, según el caso.

Paso 8. Procedimiento Administrativo

La Titularidad remitirá el caso a la unidad o departamento correspondiente, para que solicite aplicar la sanción disciplinaria, según proceda:

- Para el personal comprendido en la Ley de Servicio Civil, a la Comisión de Servicio Civil.
- Para el personal excluido de la carrera administrativa, se procederá conforme a lo establecido en la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa.
- Para el caso de la Dirección General de Migración y Extranjería, cuando el servidor público cometa dos faltas graves, iguales o diferentes, que no ameriten destitución o una falta grave por la que se haya solicitado suspensión sin goce de sueldo, se seguirá según lo previsto en la Ley del Servicio Civil.
- Para el caso de la Policía Nacional Civil, se remitirá a la Inspectoría General de Seguridad Pública.
- La Inspectoría General de Seguridad Pública, remitirá a la Unidad de Control de la Policía Nacional Civil, si aquella se refiere a disfuncionalidades del Servicio Policial y a la Unidad de Investigación Disciplinaria cuando afecte a la conducta y comportamiento del personal policial.

Flujograma



ANEXOS

Anexo 1. Modelo de Entrevista

Fecha _____

Datos de la mujer

Nombre	<input type="text"/>		
Edad	<input type="text"/>	Sexo	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Estado Familiar	<input type="text"/>		
Cargo	<input type="text"/>		
Unidad o Dependencia	<input type="text"/>		
Teléfono	<input type="text"/>		
Nombre de Jefatura Inmediata	<input type="text"/>		

Datos de la persona señalada como autor del hecho

Nombre	<input type="text"/>		
Edad	<input type="text"/>	Sexo	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Estado Familiar	<input type="text"/>		
Cargo	<input type="text"/>		
Unidad o Dependencia	<input type="text"/>		
Teléfono	<input type="text"/>		

En caso afirmativo, proporcione nombres, cargos, Unidades o Dependencias donde pueden ser ubicados.

2. ¿Cuál es su relación jerárquica con la persona señalada como autor del hecho?

- Es mi jefatura inmediata
- Somos compañeros de trabajo
- Es mi subalterno
- Ninguna
- Otra Explique _____

3. ¿Qué factores de poder se encuentran asociados con la persona señalada como autora del hecho frente a la víctima?

- Supervisor inmediato
- Amistad con la jefatura
- Otra Explique _____

4. En caso de ser su Jefatura Inmediata, ¿le ha impuesto horarios extraordinarios de trabajo sin causa justificada?

- Sí No

En caso afirmativo, explique:

5. ¿Ha recibido amenazas de la persona señalada como autor del hecho?

Sí No

En caso afirmativo, explique en qué han consistido las amenazas

6. ¿Ha realizado comentarios humillantes sobre su persona frente al personal?

Sí No

En caso afirmativo, explique qué tipo de comentarios

7. ¿Con qué frecuencia han sucedido los hechos?

Primera vez

Ocasionalmente

Siempre

8. Las acciones de la persona señalada como autor del hecho han sido:

Sutiles

Amenazantes

Violentas

(Contacto físico no deseado)

9. ¿La persona señalada como autor del hecho le ha solicitado sostener relaciones sexuales a cambio de promoverla en el trabajo?

Si

No

10. ¿La persona señalada como autor del hecho le ha perseguido o interceptado en pasillos u otros lugares que usted transita?

Sí

No

En caso afirmativo, explique

11. ¿La persona señalada como autor del hecho le ha realizado tocamientos indebidos u otros semejantes?

Sí

No

En caso afirmativo, explique

12. ¿La persona señalada como autor del hecho le ha encerrado en alguna oficina, baños o cualquier otro lugar al interior de la Institución?

Sí No

En caso afirmativo, explique

13. ¿Cuál ha sido la actitud de sus compañeros y compañeras de trabajo?

14. ¿Ha hecho del conocimiento de su autoridad inmediata u otra autoridad institucional algún antecedente del hecho que denuncia en esta ocasión? Sí No

¿Cuál ha sido el resultado de dicha gestión?

Anexo 2. Siglas

CSC	Comisión del Servicio Civil
FGR	Fiscalía General de la República
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
MJSP	Ministerio de Justicia y Seguridad Pública
PGR	Procuraduría General de la República
UNIMUJER-ODAC	Unidad Institucional de Atención Especializada a las Mujeres en Situación de Violencia de la Oficina de Denuncia y Atención Ciudadana.