

fosalud



**PROTOCOLO DE
ATENCIÓN
INTEGRAL A
CASOS DE
VIOLENCIA DEL
FOSALUD**

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
SIGLAS	3
OBJETIVOS	4
OBJETIVO GENERAL.....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
MARCO JURÍDICO	5
PRINCIPIOS RECTORES DE ACTUACIÓN.....	7
ÁMBITO DE APLICACIÓN	12
TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA DE GÉNERO	14
FORMULARIO DE TOMA DE AVISO	20
PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A PERSONAL FOSALUD.....	21
NORMAS MÍNIMAS PARA EL MANEJO DE CASOS	22
INVESTIGACIÓN.....	23
ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO LEGAL.....	24
SEGUIMIENTO DE CASO.....	25
PROCEDIMIENTO DE RECEPCIÓN DEL AVISO	25
ANEXOS	29

INTRODUCCIÓN

La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas.

La Organización Mundial de la Salud establece que es de gran relevancia tener presente que *“La salud no es solamente la ausencia de enfermedad sino un estado positivo de bienestar físico, mental y social”* (OMS, 2014). Un clima laboral saludable no es únicamente donde no se encuentran condiciones dañinas, sino donde se llevan a cabo acciones que promueven la salud de una manera integral, tales como la psicosocial.

Todo tipo de violencia, el acoso sexual en los lugares de trabajo y el acoso laboral constituyen un problema de seguridad, de salud y de discriminación, además es una forma de violencia sobre todo contra las mujeres.

La erradicación de todas las formas de violencia y la transversalización del principio de igualdad en la Institución, además de las líneas estratégicas de la Política de Igualdad de Género y otras expresadas en diferentes instrumentos, requiere que el FOSALUD promueva la igualdad, la no discriminación y la erradicación de todas las formas de violencia que estén presentes en sus normativas, procesos y costumbres. Contar con un ambiente laboral libre de violencia es un derecho fundamental de todas las personas y está grandemente relacionado a los principios de igualdad y no discriminación, además de los diversos derechos laborales de los trabajadores.

El presente protocolo tiene por objeto desarrollar un mecanismo de abordaje para los casos de violencia basada en género que presenten los y las empleadas en la institución para así contribuir a la transversalización del principio de igualdad y no discriminación, implementando el procedimiento administrativo para atender dichos casos, así como la sensibilización del personal sobre la temática.

El procedimiento contenido en el protocolo, será aplicable al personal del Fondo Solidario para la Salud, todo el personal tiene la obligación de cumplir con las disposiciones establecidas en el protocolo, el cual por medio de su aplicación protegerá a los empleados y empleadas que padezcan cualquier tipo de discriminación o violencia basada en género, por lo cual, es necesario que todo el personal, contribuya a la erradicación de la violencia.

SIGLAS

- **VBG:** Violencia Basada en Género.
- **VCM:** Violencia contra las Mujeres
- **FOSALUD:** Fondo Solidario para la Salud.
- **LEIV:** Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Brindar atención integral a las personas que enfrentan cualquier tipo de violencia en el FOSALUD y así contribuir a la transversalización del principio de igualdad y no discriminación en las **políticas, planes, programas, proyectos y normativas en el quehacer institucional.**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Implementar **la ruta de atención integral a casos de violencia** para garantizar la protección de los derechos humanos y estandarizar el procedimiento de abordaje de los casos para la prevención de cualquier tipo de violencia en el personal del FOSALUD.
- ❖ Coordinar las actuaciones con las diferentes Gerencias y Unidades organizativas del FOSALUD, brindando asistencia integral al personal, promoviendo la igualdad de género y generando una cultura de prevención de la violencia.

MARCO JURÍDICO

Proporciona las bases sobre las cuales la Institución y la Unidad de Género del FOSALUD, fundamenta y determina el alcance y naturaleza, no solo del ámbito legal sino técnico, administrativo y procedimental de la misma, para la gestión de los casos de violencia basada en género que se presenten, por lo cual el protocolo tiene como base normativa los siguientes instrumentos:

- Constitución de la República de El Salvador.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Recomendaciones emitidas por el Comité de la CEDAW que facilitan la interpretación de dicha Convención:
 - ✓ La recomendación número 6 que establece la importancia de crear mecanismos para asegurar la implementación de los derechos consagrados en la CEDAW.
 - ✓ La recomendación número 13 sobre la igualdad de la mujer en el trabajo. Las recomendaciones 19 y 35 que hacen referencia a la discriminación y la violencia contra las mujeres.
 - ✓ La recomendación 23 que establece la participación de las mujeres en la elaboración de las políticas públicas.
 - ✓ La recomendación 25 donde se interpreta cómo deben aplicarse las medidas especiales de carácter temporal para garantizar la igualdad.
 - ✓ La recomendación 27 que aborda el tema de la igualdad para las mujeres de edad.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).
- La Plataforma de acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995)

- La plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995).
- La Declaración del Milenio (Nueva York, 2000), que incluye entre las metas de desarrollo del Milenio la equidad de género.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convención de Estambul).
- Protocolo Facultativo de la Convención Americana de Derechos Humanos.
- Ley Especial Integral Para la Vida Libre de Violencia Para las Mujeres.
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
- Ley Contra la Violencia Intrafamiliar.
- Ley Especial para la Constitución del Fondo Solidario y para la Salud.
- Ley del Servicio Civil, Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos.
- Código de Trabajo, Ley de Salarios, Disposiciones Generales del Presupuesto
- Código Civil y Código Procesal Civil y Mercantil.
- Código Penal y Procesal Penal.
- Ley de Ética Gubernamental y su reglamento.
- Ley del adulto mayor
- Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad
- Reglamento interno de trabajo del FOSALUD.
- Política Institucional de igualdad de género.

PRINCIPIOS RECTORES DE ACTUACIÓN

Son enunciados normativos generales que son fuente de inspiración para brindar la atención integral.

Estos principios son el fundamento que deben aplicarse en todos los procesos o circunstancias específicas desarrolladas por la Unidad de Género, deben aplicarse en todas las formas de violencia de género que enfrenta el personal del FOSALUD, en este sentido el proceso de atención integral no favorecerá en ninguna circunstancia una conducta de violencia. La atención brindada está orientada desde la perspectiva de género como una herramienta de trabajo que nos permitirá lograr igualdad real y sustantiva.

CONDICIÓN MAS BENEFICIOSA

No se permite disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse la parte trabajadora; cuando existe una situación mejor anterior, concreta y determinada el patrono deberá respetarla.

CORRESPONSABILIDAD

La responsabilidad de los cambios en los patrones culturales que generan la desigualdad es responsabilidad tanto de mujeres como de hombres, generando comportamientos de actuación en el ámbito público y privado que erradiquen los prejuicios, estereotipos, comportamientos y actitudes que generan violencia y discriminación.

DEBER DE ORIENTACIÓN

El personal que brinda los servicios en el FOSALUD tiene el deber de orientar a las personas usuarias, especialmente cuando se trata de mujeres en condición de vulnerabilidad que podrían desconocer sus derechos, obligaciones o los procesos a seguir.

DIVERSIDAD

Todos los seres humanos son igualmente diferentes, rompen con el paradigma de un modelo de persona impuesto por la socialización patriarcal que otorga privilegios y ventajas a aquellas poblaciones que están más cerca de cumplir con el paradigma del ser humano impuesto.

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.

FAVORABILIDAD

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la ley, prevalecerá la más favorable a las mujeres que enfrentan violencia.

INTEGRALIDAD

Se refiere a la coordinación y articulación de las instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra la mujer;

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 de daño de las personas que sufren de VBG.

CONFIDENCIALIDAD

Toda la información administrativa o judicial relacionada con la situación de violencia será de carácter confidencial, por lo que su utilización deberá

estar reservada exclusivamente para los requerimientos de los procesos iniciados por las mujeres que enfrentan VBG.

NO REVICTIMIZACIÓN

Deberá garantizarse la no discriminación de las mujeres que enfrentan violencia de género, por motivos de etnia, sexo, edad, idioma, religión, orientación sexual, identidad de género, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen, nacionalidad, posición económica o cualquier condición social o migratoria

ENFOQUE DE DERECHOS

La premisa central de este enfoque del análisis de la VCM pasa por el reconocimiento de que la VCM es violencia de género y que las causas específicas de dicha violencia y los factores que incrementan el riesgo que se produzca están arraigadas en relaciones desiguales de poder, en el contexto general de la discriminación sistemática, por motivos de género contras las mujeres y de otras formas de subordinación y desigualdad.

Un enfoque basado en los derechos, que desarrolla la capacidad de los garantes de derechos para cumplir con sus obligaciones y alienta a los titulares de derechos a reivindicarlos. Hay tres niveles de obligación respecto a los Derechos Humanos: respetar, proteger y hacer cumplir cada derecho.

NO DISCRIMINACIÓN

La eliminación de toda distinción, exclusión o restricciones basadas en el sexo, edad, preferencia sexual, discapacidad, religión, etc., que tenga por objeto o resultado el menoscabar o anular el reconocimiento goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales relacionadas con los servicios que otorga el FOSALUD.

ENFOQUE DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y REAL:

El enfoque de la igualdad se ha complementado con la equivalencia humana de las personas, donde mujeres y hombres tienen igual valor humano aun por encima de las diferencias y diversidad que puedan originarse en determinadas características. El principio articulador entre el derecho de igualdad y de las mujeres a una Vida Libre de Violencia.

BUENA FE

Cumplir lealmente sus obligaciones, derechos y deberes en las relaciones laborales.

FAVORABILIDAD

En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en las normativas, prevalecerá la más favorable a la persona que enfrenta violencia.

DILIGENCIA Y CELERIDAD

La investigación y la resolución del caso deben ser realizadas con la mayor profesionalidad, diligencia y sin demoras innecesarias, para que el procedimiento sea completado en el menor tiempo posible, respetando los plazos.

DEBER DE ORIENTACIÓN

El personal de la Unidad de Género deberá orientar a las personas usuarias, especialmente cuando se trata de mujeres en condición de vulnerabilidad que podrían desconocer sus derechos, obligaciones o los procesos a seguir.

CONFIDENCIALIDAD

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las quejas presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

ÉTICA

Las personas que intervengan en el procedimiento deben comportarse y expresarse con total coherencia con apego a la justicia y la verdad. No se puede actuar de acuerdo con las intenciones o intereses propios, falsedad, injusticia o fingimiento.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una queja, comparezcan como testigos/as o participen en una investigación. Así mismo, la Institución tomará las medidas necesarias para asegurar relaciones de trabajo armoniosas durante y después de la investigación.

NORMA MÁS BENEFICIOSA

Entre varias normas, quien administra el talento humano, deberán aplicar la más beneficiosa para las personas que se encuentran en condiciones de desventaja por razones de género, etnia, edad, discapacidad, preferencia sexual, clase social, etc.

PRINCIPIO DE PROTECCIÓN

Se considera primordial la protección de la vida, la integridad física, psicológica y moral, la libertad y la seguridad de las mujeres que enfrentan VBG y sus familiares.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo de atención integral se centra en las necesidades que el personal de la Institución considere oportuno intervenir ante los diferentes tipos de violencia, garantizando un proceso de atención integral el cual implica brindar un trato digno, respetuoso, sensible, y empático, basado en los principios de actuación de este protocolo; en función de proteger los derechos del personal del FOSALUD, en concordancia con las disposiciones emanadas de la legislación nacional e internacional y la normativa Institucional.

El protocolo es aplicable al personal del Fondo Solidario para la Salud, permanentes o temporales, remuneradas o ad honorem, que ejerzan su cargo por Ley de Salarios o Contrato, emanado de la autoridad competente, que presten servicios para la Institución dentro o fuera de la misma, siempre y cuando este servicio se enmarque dentro de las labores encomendadas por el FOSALUD. La aplicación de este Protocolo como procedimiento administrativo no inhibe a la persona que sufre de violencia basada en género de proceder por otra vía legal que considere pertinente.

La Unidad de Género es la instancia a la que puede acudir el talento humano de la Institución para solicitar asesoría, por hechos o situaciones generadoras de cualquier clase de discriminación o violencia de género.

ENFOQUE DE ATENCIÓN INTEGRAL

Cuando se hace referencia a brindar atención integral en situación de violencia basada en género, se trata de proporcionar de forma ágil y oportuna, el establecimiento de acciones e intervenciones a nivel jurídico,

social, psicológico o médico de acuerdo a las características y necesidades en concreto. A través de la atención, deben generarse estrategias para la búsqueda de posibles soluciones o la transformación de la problemática.

- a) **JURÍDICA:** Brindar asesoría legal, tomando en cuenta las leyes, políticas y reglamentos para atender efectivamente los casos que se presentan desarrollando acciones para garantizar la integridad de las personas. Establecer la recomendación sobre el análisis del caso, para que se tome la decisión basada en las necesidades o las circunstancias del caso.
- b) **PSICOLÓGICA:** Acciones de acompañamiento psicológico a las mujeres y hombres que requieran atención especializada en esta área, además brindar atención inmediata a personas en crisis, cuando esta lo requiera
- c) **SOCIAL:** Acciones de acompañamiento e investigación a través de entrevistas de evaluación del caso y su respectiva recomendación además de brindar asistencia para sensibilizar sobre los derechos de las mujeres y hombres que sufren discriminación o violencia basada en género.
- d) **MÉDICA:** Se debe evaluar cada caso en particular para determinar qué clase de atención médica necesita de manera urgente. En caso de existir evidencia de lesiones físicas o sexuales, ocasionadas por el agresor se referirá de manera inmediata al Instituto de Medicina legal.

TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Tomando como fundamento legal la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres (LEIV), en este protocolo se reconocen los siete tipos de violencia:

Violencia Económica: Es toda acción u omisión de la persona agresora, que afecta la supervivencia económica de la mujer, la cual se manifiesta a través de actos encaminados a limitar, controlar o impedir el ingreso de sus percepciones económicas.

Violencia Femicida: Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que conllevan a la impunidad social o del Estado, pudiendo culminar en feminicidio y en otras formas de muerte violenta de mujeres.

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, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga 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 Patrimonial: Son las acciones, omisiones o conductas que afectan la libre disposición del patrimonio de la mujer; incluyéndose los daños a los bienes comunes o propios mediante la transformación, sustracción, destrucción, distracción, daño, pérdida, limitación, retención de objetos, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales. En consecuencia, serán nulos los actos de alzamiento, simulación de enajenación de los bienes muebles o inmuebles; cualquiera que sea el régimen patrimonial del matrimonio, incluyéndose el de la unión no matrimonial.

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, iconos 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.

MODALIDADES DE LA VIOLENCIA

Violencia Comunitaria: Toda acción u omisión abusiva que a partir de actos individuales o colectivos transgreden los derechos fundamentales de la mujer y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión.

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 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.

El que realice conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento señas u otra conducta inequívoca desnaturalizada o contenido sexual y que no constituya por si sola un delito más grave, será sancionado con prisión de tres a cinco años, será sancionado con prisión de tres a cinco años, será sancionado con la pena de cuatro a ocho años de prisión si el acoso sexual se realiza contra menor valiéndose de la superioridad originada por la cualquier relación

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Reconoce en el preámbulo del convenio sobre la violencia y el acoso que:

La violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

C190-Convenio de OIT sobre la violencia y el acoso:

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

MODALIDADES DE RECEPCIÓN DEL AVISO:

Toda persona que desee hacer uso de los servicios que brinda la Unidad de Género del FOSALUD, puede hacerlo por cualquiera de los siguientes medios:

1. Presentarse a la oficina de la Unidad de Género del FOSALUD.
2. Comunicarse por los medios electrónicos disponibles.
3. Aviso presentado por referencias laborales o familiares. (Médico supervisores, Médicos regentes, Coordinadores de programas, Supervisores de enfermería, Encargada de quejas y denuncias en su defecto jefe inmediato o compañeros y compañeras de trabajo)

1. Aviso presencial:

La persona que desee dar aviso de un hecho que constituya violencia basada en género podrá presentarse a interponer su aviso de forma verbal o escrita ante la Unidad de Género, su aviso, donde será atendida de manera integral por el personal especializado.

2. Aviso por medio electrónicos:

La persona que desee dar aviso de un hecho que constituya violencia basada en género podrá hacer uso del correo electrónico y los números de teléfonos asignados para la Unidad de Género, que serán socializados por los medios electrónicos, para que todos las y los empleados del FOSALUD conozcan de su existencia.

Los números de teléfono asignados a esta Unidad son: 2528-9700 Ext. 077 y el 78538403.

Correo electrónico: unidaddegenero@fosalud.gog.sv

3. Aviso presentado por referencias laborales o familiares:

La Unidad de Género podrá recibir avisos que provengan de cualquiera de las jefaturas o compañeros de trabajo de la persona que está sufriendo de VBG, incluso de familiares del empleado o empleada del FOSALUD que conozcan de la situación, esta última ocasión siempre y la presunta persona responsable sea también empleado o empleada del FOSALUD.

En caso de rendirse informe sobre los hechos en una instancia diferente dentro del FOSALUD éste deberá ser remitido a la Unidad de Género, para el inicio del proceso pertinente.

La atención integral debe brindarse en un ambiente privado y de confianza, utilizando la técnica de escucha activa y evitando la revictimización. La institución ha implementado un sistema de registro para conocer el número de avisos relacionados con la discriminación o violencia de género contra las personas, que ha sido llamado: SISTEMA INFORMÁTICO DE LA UNIDAD DE GÉNERO por sus siglas SIUG.

Recibido el aviso sobre los hechos, la Unidad procederá a ingresar el caso al (SIUG), que contendrá los datos personales y laborales de quien sufre VBG, los datos personales y laborales de la persona a quien se le atribuye el hecho o los hechos, además debe contener una relación detallada del acontecimiento.

Se debe detallar el tipo de violencia que está sufriendo.

El personal de la Unidad de Género, una vez recibido el aviso, analizará el caso con la perspectiva de género, realizará una investigación en el lugar donde se cometieron los hechos (in situ); y se hará una valoración según los hechos y los indicios de su veracidad, además se realizará la notificación de recomendación a la unidades administrativas que correspondan;

debiendo incorporar el informe respectivo que contendrá el análisis técnico jurídico con enfoque de género y la calificación preliminar de los hechos según la tipología establecida en las leyes especiales o en su defecto en los Reglamentos Internos de Trabajo aprobado por el Consejo Directivo del FOSALUD.

FORMULARIO DE TOMA DE AVISO

El "Formulario de toma de aviso" que se encuentra en el SIUG contiene los siguientes datos, ver anexos

- Datos de la persona que interpone el aviso (cuando es por referencia).
- Datos de la persona que sufre la VBG.
- Datos de la persona que presuntamente ejerce la VBG
- Breve relato de los hechos.
- Clasificación provisional de los hechos expuestos (tipos de violencia y modalidades).
- Dependencia o jerarquía
- Otros datos de interés.
- Firma de la persona que interpone el aviso y de quien la recibe.

La Unidad de Género, implementará acciones para fortalecer la Política Institucional de Igualdad de Género, es decir estrategias orientadas a prevenir, detectar, atender e investigar los hechos que impliquen la trasgresión a las normativas aplicables indistintamente. Aunado a ello, la Unidad de Género tiene dentro de sus funciones proporcionar los siguientes servicios de manera integral: a) Asesoría Jurídica, b) Asistencia Psicológica y c) Asistencia Social, cuando sea requerida según cada caso dentro del ámbito de actuación correspondiente.

Por ende, es importante informar a sus usuarios-as sobre el goce de los derechos que le confieren las leyes, frente a cualquier hecho de discriminación o violencia de género. Deberá informársele respecto a su vida, su dignidad e integridad personal, a su libertad sexual, psicológica, económica y patrimonial; especialmente de su facultad a recibir protección especial, a tener una vida libre de violencia y que además tiene el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres.

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A PERSONAL FOSALUD

En los casos que el informe técnico jurídico de la Unidad de Género establezca una posible infracción a la normativa disciplinaria, la Unidad de Género le brindará la atención jurídica, psicológica, y social a la persona agraviada según cada caso.

Cuando los hechos se presuman como constitutivos de delito, la Unidad de Género está obligada a remitir de forma inmediata la denuncia o informe, a la instancia externa correspondiente, como FGR, y la PDDH quienes procederán con el trámite legal pertinente.

Cuando los hechos denunciados no se constituyan como delitos, faltas, o cualquier tipo de acoso la Unidad de Género informará a las partes y los orientará y sensibilizará sobre el principio de la igualdad de género y archivará el respectivo caso.

Posterior a ingresar el caso al SIUG, el personal de la UG debe ampliar la información que se ha brindado por el o la usuaria, esto puede ser a través

de entrevistas directas con las personas involucradas o con el personal de FOSALUD.

NORMAS MÍNIMAS PARA EL MANEJO DE CASOS:

- a) Asegurar que el o la usuaria reciba el apoyo inmediato, a efecto de proteger su integridad física y/o emocional, por lo cual, se apoyará con la trabajadora social y psicóloga de la Unidad, quienes le brindarán atención integral mostrando una actitud comprensiva, solidaria y trato digno.
- b) Hacer una breve reseña de los principios rectores de este protocolo.
- c) Velar por preservar en todo momento la privacidad y el manejo con la mayor discreción posible de la información que la persona usuaria exprese o consigne al realizar el aviso.
- d) Que sea atendida por personas expertas y capacitadas en la perspectiva de género y prevención de la violencia de género, acoso laboral y sexual, además en lugares que garanticen la privacidad, seguridad y comodidad.
- e) Responsable de informar por escrito a las jefaturas correspondientes, de forma oportuna, sobre las actuaciones y seguimiento de los casos atendidos; inclusive, aquellos casos que, por decisión expresa de la persona usuaria, se hubiesen judicializado.
- f) Evitar comentarios actitudes o acciones que dañen la dignidad o revictimicen a la usuaria y/o usuario.
- g) La escucha activa es fundamental para garantizar una atención integral, se debe evitar gestos o actitudes de aprobación o desaprobación de los hechos (lenguaje no verbal).

- h) Evitar un lenguaje sexista y discriminatorio en todo momento del proceso.
- i) Promover en todo momento el respeto de los Derechos Humanos.
- j) No anteponer ningún tipo de sentimientos, creencias o valores cuando se brinda el servicio.

INVESTIGACIÓN

- La Unidad de Género será la unidad encargada de la investigación de los casos que se presenten por VBG.

La Unidad de Género será la encargada de notificar mediante memorándum a través de las jefaturas correspondientes a las partes involucradas del proceso.

- La Unidad de Género remitirá el informe correspondiente a la Gerencia Legal el que debe expresar la falta o faltas disciplinarias que presuntamente se han cometido, junto con el respectivo aviso.

ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO

Si la persona se encuentra en un estado de crisis emocional, se proporcionarán medidas de contención: Se trata de una intervención psicológica indicada en el caso en que una persona se encuentre en un estado emocional de crisis, desesperanza o miedo. El objetivo de esta intervención es lograr un estado de tranquilidad emocional, seguridad y claridad cognitiva sobre su estado actual y las posibles soluciones a la situación que se encuentra viviendo. Durante la contención emocional debe garantizarse una escucha activa y actitud empática, mostrando respeto a las experiencias y creencias, así como evitando los juicios. Los que se aplican en los momentos de crisis son:

1. Realizar el contacto psicológico.
2. Examinación de las dimensiones del problema.
3. Analizar posibles soluciones.
4. Asistir en la ejecución de acción en concreto.

5. Seguimiento.

Al término de la contención emocional la persona debe encontrarse tranquila y con un plan trazado sobre el cuál será la siguiente acción que tomará en conjunto a la persona afectada para establecer medidas preventivas.

ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL

A raíz de la entrevista inicial que realizó la persona encargada de recibir al usuario o usuaria que presenta el aviso por supuesta vulneración de sus derechos, la trabajador/a social realizará una segunda entrevista abordando en ella, aspectos económicos, sociales y culturales en los que se desenvuelve, de la cual entregará un informe preliminar al colaborador/a jurídico.

Posteriormente brindará acompañamiento al colaborador/a jurídico para iniciar la investigación respectiva, dicho acompañamiento tendrá por objetivo la observación directa del comportamiento de las personas involucradas.

Concluida la investigación y definidas las medidas que se recomendaron en el informe final, la Trabajador/a Social continuará con el proceso de empoderamiento de la persona afectada, a través de reuniones presenciales o virtuales; y dará seguimiento al proceso de sensibilización de la persona que cause cualquier tipo de violencia, siendo este de carácter obligatorio.

ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO LEGAL

- El colaborador o colaboradora jurídico explicará en qué consiste la asesoría legal: asesorando sobre las leyes, reglamentos políticas y protocolos que se aplican en el FOSALUD y en nuestro país en relación a la prevención de la VBG que le amparan.
- Realizar una ampliación de los hechos con el propósito de verificar el mecanismo legal más idóneo para atender el caso.
- Identificar la existencia de delito y si los hubiere, se elaborará oficio de remisión a la Institución externa correspondiente.

- En casos que amerite es importante ampliar las entrevistas a otras personas relacionadas en el caso para tener una ampliación o verificación de los hechos acaecidos.
- Anexar al expediente toda la documentación que ha requerido el proceso;
- Referir al psicólogo o al trabajador social para atención complementaria si la persona agraviada lo solicita o el caso lo amerita.
- Remitir el caso a Gerencia legal cuando sea de su competencia.

SEGUIMIENTO DE CASO:

El seguimiento que se debe brindar a cada caso específico debe contener medidas de reparación del daño causado, por lo tanto, las partes involucradas en el proceso deben atender medidas que van desde procesos de formación hasta terapias psicológicas; estas medidas deben ser evaluadas por el equipo multidisciplinario de la Unidad de Género y deben ser notificadas por escrito mediante la jefatura correspondiente. Las medidas deben ir encaminadas a resarcir el daño causado y transformar el conflicto en oportunidades para mejorar el clima laboral y las relaciones desiguales por razón del género.

PROCEDIMIENTO DE RECEPCIÓN DEL AVISO

Procedimiento del aviso

Base legal: Art. 3 de la Constitución de la República; art. 10-A de Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres; arts. 1,2,3,4,5,6 de La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Reglamento Interno de Trabajo del FOSALUD.

Responsable: Unidad de Género del FOSALUD.

RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL A CASOS DE VIOLENCIA

Objetivo: Brindar atención integral a las personas que enfrentan violencia de género en el FOSALUD y contribuir a la transversalización del principio de igualdad y no discriminación en las políticas, planes, programas, proyectos y normativas en el quehacer institucional

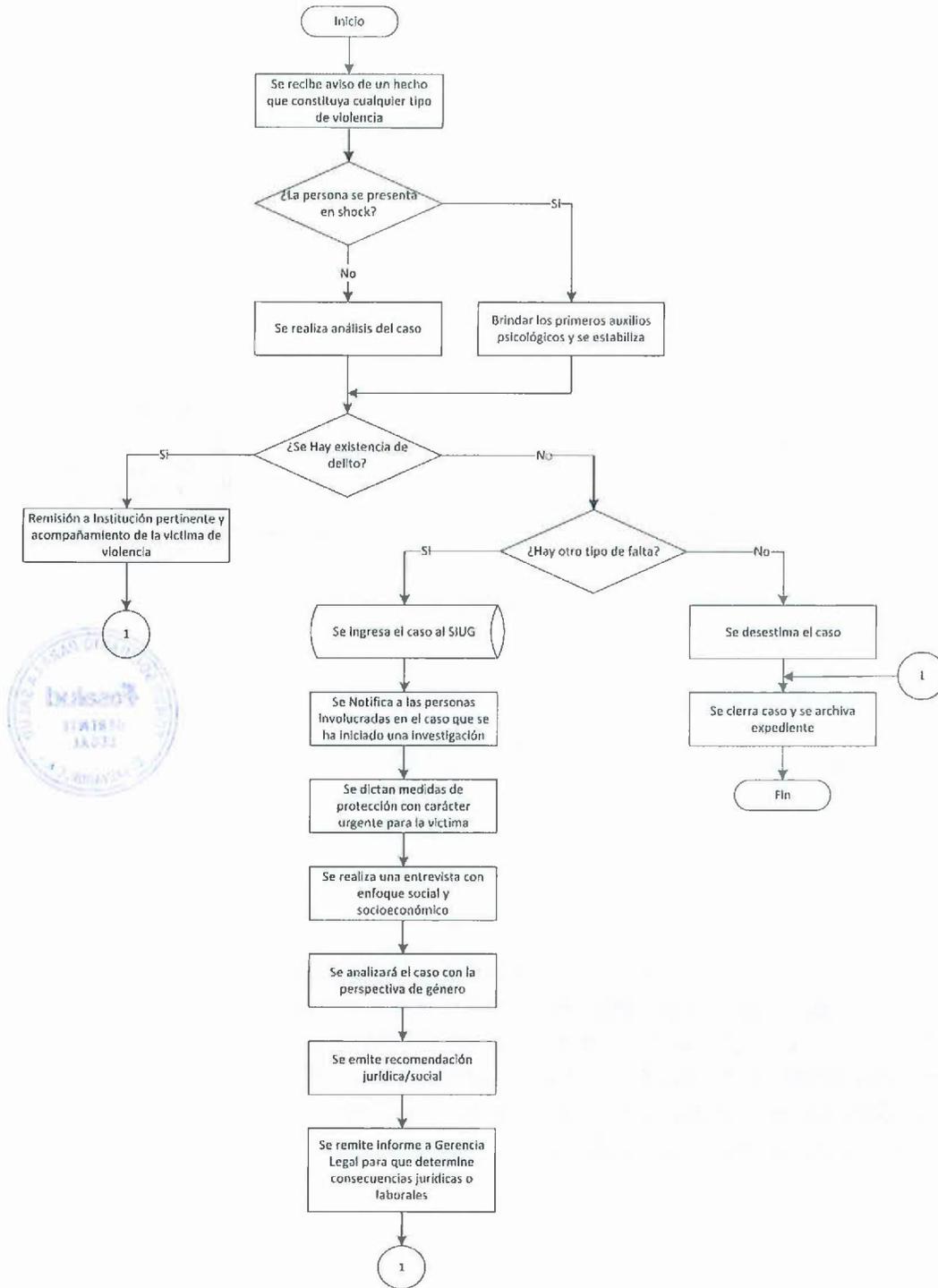
Responsable	No.	Descripción
Colaborador Jurídico	1	Recibe aviso de un hecho que constituya cualquier tipo de violencia. La persona podrá presentarse a interponer su aviso de forma verbal o escrita ante la Unidad de Género, donde será atendido de manera integral por el personal especializado. Si la persona que se presenta a dar aviso de la violencia que sufre, no se encuentra estable sigue paso 2, si no, sigue paso 3.
Colaborador de Unidad de Género	2	Cualquier colaborador de la Unidad de Género podrá brindar los primeros auxilios psicológicos.
Colaborador Jurídico	3	Realiza análisis del caso, realizará una investigación jurídica previa y escucha activa. Cuando según la descripción de los hechos se identifique la existencia de delito, avanza a paso 4, Si hay inexistencia de falta, delito u acoso laboral, avanza a paso 5, Pero si hay algún tipo de falta avanza a paso 6.

Colaborador Jurídico	4	Se remitirá de inmediato a la persona a la FGR o la PGR para que las instituciones pertinentes conozcan sobre los hechos. Avanza a paso 13.
Colaborador Jurídico	5	Si se establece la inexistencia de falta, delito u acoso laboral, se desestima el caso. Avanza a paso 13.
Colaborador Jurídico	6	Con la persona estable y recibido el aviso sobre los hechos, se procederá a ingresar el caso al SIUG, que contendrá los datos personales y laborales de quien sufre la violencia, los datos personales y laborales de la persona a quien se le atribuye el hecho además de contener una relación detallada del acontecimiento.
Jefe Unidad de Género	7	Se notifica a través de memorándum a las personas involucradas en el caso que se ha iniciado una investigación
Colaborador jurídico	8	En caso de ser necesario se dictan medidas de protección con carácter urgente. Se recibe todo tipo de medio probatorio que respalde los hechos que han sido vertidos en el aviso.
Trabajadora Social	9	Se realiza una entrevista con enfoque social y socioeconómico, identificando factores de riesgo u otro tipo de violencia que pueden estar afectado a la persona en su ámbito personal.

Colaborador Jurídico	10	Se analizará el caso con la perspectiva de género, realizará una investigación en el lugar donde se cometieron los hechos (in situ); y se hará una valoración según los hechos y los indicios de su veracidad.
Colaborador Jurídico	11	Con la Investigación realizada se emite recomendación jurídica/social y ésta puede determinar: La existencia de falta al RIT, acoso laboral, o cualquier tipo de violencia.
Jefatura Unidad Jurídica	12	Se emitirá un recomendable dirigido a la Gerencia Legal, que contenga toda la información necesaria que sustente el caso, y que determine si existió algún tipo de violencia, para que la misma Gerencia Legal determine las consecuencias jurídicas o laborales que tendrá la persona que cometió la violencia.
Colaborador Jurídico	13	Se cierra el caso y se archiva el expediente.

ANEXOS

RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA UNIDAD DE GÉNERO



1. INGRESO A LA PLATAFORMA SIUG DE LA UNIDAD DE GÉNERO
2. FICHA DE ASESORÍA TÉCNICA
3. FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO.

Participación en la creación del Protocolo de Atención Integral a Casos de violencia del Fosalud:

Nombre	Firma	Sello
DOCUMENTO AUTORIZADO POR DIRECCIÓN EJECUTIVA:		
Dr. Carlos Emilio Núñez Sandoval Director Ejecutivo del FOSALUD.		
DOCUMENTO REVISADO POR:		
Lcda. Bárbara Priscila Velásquez Sánchez Gerente Legal.		

Aprobado en sesión de Consejo Directivo, celebrado a las diez horas del día diez de enero del año dos mil veinticuatro, certificado en el libro de Actas de Consejo Directivo asentado en el Acta Ordinaria número CIENTO TREINTA Y DOS correspondiente a la sesión de Consejo Directivo, celebrada a las ocho horas, del día veinte de diciembre del año dos mil veintitrés.