

Documento en versión pública elaborada de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 de la LAIP: “En caso de que el ente obligado deba publicar documentos que en su versión original contengan información reservada o confidencial, deberá preparar una versión que elimine los elementos clasificados con marca que impidan su lectura, haciendo constar en nota una razón que exprese la supresión efectuada”. Para el caso, algunos documentos emitidos por esta institución contienen datos personales relativos a números de Documento de Identidad, Número de Identificación Tributaria (NIT), firmas y otros datos que en aplicación del artículo 24 letra “a” de la LAIP es información que debe protegerse de difundirse pues pertenecen a su titular”.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO MINDEL

Aprobación:

12/10/2020



MINISTERIO DE DESARROLLO LOCAL

	Elabora / Modifica	Vo.Bo.	Aprueba
Firma:	[Redacted]	[Redacted]	[Redacted]
Nombre:	[Redacted]	[Redacted]	María Ofelia Navarrete de Dubón
Cargo:	Coordinadora de la Unidad de Género	Gerente de Planificación y Desarrollo Institucional	Ministra de Desarrollo Local
Fecha:	09/09/2020	28/09/2020	12/10/2020





INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS.....	4
3. PERSONAS SUJETAS DEL PROTOCOLO	4
4. MARCO LEGAL	4
5. MARCO CONCEPTUAL	10
6. CRITERIOS PARA LA TIPIFICACIÓN DEL CASO	13
7. PROCEDIMIENTO PARA LA ACTUACIÓN Y ABORDAJE DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	14
8. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	20
9. ROL DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL DE GÉNERO	22
10. ANEXOS.....	24
11. BIBLIOGRAFÍA.....	35
12. HISTORIAL DE CAMBIOS.....	37

1. INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral es fundamental fomentar espacios de trabajo que favorezcan el bienestar biopsicosocial de las personas, de manera de generar condiciones que promuevan la salud física, mental y la convivencia del personal; así mismo, las medidas a considerar para la erradicación de la discriminación y violencia de género.

Bajo esta premisa, el Ministerio de Desarrollo Local (MINDEL) asume el compromiso en cumplimiento de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), en la que se reconoce que la 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”*¹, y dentro de los ámbitos de la violencia se destaca la violencia laboral² entendida como *“acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantienen 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”*.

Según datos de la Dirección General de Estadística y Censos (DIGESTYC), para 2017 en El Salvador 1,790,440 mujeres han sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida, esto representa, en términos relativos, que 67 de cada 100 mujeres han experimentado violencia. En su mayoría refieren que el tipo de violencia al que han estado expuestas son: violencia psicológica, (53 por cada 100); violencia física (26 por cada 100); y violencia sexual (43 por cada 100). Los resultados generales a nivel nacional indican que en el ámbito público (52 mujeres de cada 100) declaran alguna agresión en su vida.³

Para el 2019 el ámbito laboral, se identifica que los tres principales actos de discriminación contra las mujeres son: menor remuneración para una mujer ejerciendo la misma actividad que un hombre en el trabajo; motivos de edad; y amenazas de despido por permisos personales para el cuidado de los(as) hijos(as) o personas enfermas en el hogar⁴. Se reconoce que las mujeres también están expuestas a otros tipos de violencia de género, como la violencia simbólica, económica y patrimonial que implica discriminación y desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres, así mismo puede estar expuesta a acoso laboral y acoso sexual, en donde mayoritariamente el patrón y/ o el jefe son los protagonistas de los hechos de discriminación. *“por cada 100 casos en los que las mujeres se han sentido discriminadas en el ámbito laboral a lo largo de su vida, aproximadamente en 63 de los casos los responsables son los patrones y en 34 de los casos son los jefes”*⁵

En este sentido con el propósito de dar cumplimiento a las normativas vigentes, aplicables y asegurar el mecanismo para abordar los casos de violencia de género, se crea el Protocolo de Actuación para la Prevención y el Abordaje de la Violencia de Género en el MINDEL. Este instrumento establece el procedimiento que debe seguirse cuando se presente una situación que constituya violencia de género en el ámbito laboral, los pasos a seguir en el proceso, las medidas de protección y prevención aplicables dependiendo del caso, y las entidades responsables de la aplicación de sanciones administrativas ante el incumplimiento de la ley y las normativas internas del MINDEL.

Con este protocolo, el MINDEL propone cumplir con las diferentes normativas nacionales, internacionales e institucionales vinculadas con la prevención de la violencia de género.

¹ Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), Título I, Capítulo I Disposiciones preliminares, Artículo 8, literal k.

² Ídem, Artículo 10, literal c.

³ DIGESTIC. Encuesta Nacional de Violencia Contra las Mujeres 2017.

⁴ DIGESTYC. Boletín Estadístico de Discriminación Laboral contra la Mujer, enero 2019.

⁵ DIGESTYC. Boletín Estadístico de Discriminación Laboral contra la Mujer, enero 2019.

2. OBJETIVOS

General:

Brindar los procedimientos administrativos eficaces y oportunos para la prevención e intervención ante casos de violencia de género en el MINDEL.

Específicos:

1. Facilitar la información y ruta de atención para el abordaje de los casos de violencia de género identificados en la institución.
2. Establecer las medidas, administrativas para la prevención de la violencia de género en el MINDEL.
3. Gestionar las medidas de protección para la víctima orientadas al resguardo de su integridad personal en el ambiente laboral.

3. PERSONAS SUJETAS DEL PROTOCOLO

Este protocolo será aplicable a todo el personal que trabaja en el MINDEL (mujeres, hombres y población LGTBIQ), indistintamente de la modalidad de contratación, incluyendo al personal pasante o de horas sociales.

Será responsabilidad de todo el personal velar por su conocimiento, divulgación y aplicación.

4. MARCO LEGAL

La aplicación del presente protocolo está fundamentada en el marco normativo legal, comprendido por los instrumentos internacionales vinculantes ratificados por El Estado Salvadoreño, la legislación nacional Vigente y lo instrumentos normativos del MINDEL.

En la tabla siguiente, la descripción de los principales contenidos en la legislación que se aplicará para el tratamiento de casos de violencia de género:

INTERNACIONAL	
NORMATIVA	DESCRIPCION
CONVENIO SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	Adoptada en la 67° reunión de la CIT en Ginebra, el día 22 de junio de 1981, ratificada por EL Salvador el 12 de octubre de 2000. En el artículo tres define: "El termino 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".



INTERNACIONAL	
NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN	<p>Adoptada 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. El artículo primero hace referencia a la definición de discriminación en dos vertientes:</p> <p>a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación y,</p> <p>b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.</p>
DECLARACION SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER	<p>Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 2263(XXII) de 7 de noviembre de 1967. En su primer artículo establece que “La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.</p>
CONVENCION SOBRE LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER. CEDAW	<p>Ratificada por El Salvador el 2 de junio de 1981. La CEDAW, en su primer artículo, define la discriminación contra la mujer como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”, por tanto, exige a los Estados Partes a tomar las medidas legislativas necesarias para establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los de los hombres.</p> <p>En El Artículo 11 define las medidas apropiadas que los estados deberán adoptar para “eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular”:</p>
CONVENCION INTER AMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. BELEM DO PARÁ	<p>Se ratificó en El Salvador el día 23 de agosto de 1995. Esta convención define la violencia contra las mujeres como las conductas que causen daño o sufrimiento físico, psicológico y sexual basadas en su género. En este instrumento se 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.</p> <p>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.</p>



INTERNACIONAL	
NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
CONVENIO 155 SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO	Adoptada en la 67ª reunión de la CIT en Ginebra, el día 22 de junio de 1981, ratificada por El Salvador el 12 de octubre de 2000. En el artículo 3 literal d) define 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 111 RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN	Adoptada 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. En el artículo 1 el término discriminación comprende: Artículo 1 1. A los efectos de este Convenio, el término “discriminación” comprende: a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; c) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados.

NACIONAL	
NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR	Reconoce el principio de igualdad en su 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”.
CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA. (A- 69)	Considera que la dignidad inherente a toda persona humana y la igualdad entre los seres humanos son principios básicos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Convención Americana sobre Derechos Humanos; Y reafirma el compromiso de los Estados Miembros de la Organización de los Estados Americanos con la erradicación total e incondicional de toda forma de discriminación e intolerancia, y la convicción de que tales actitudes discriminatorias representan la negación de valores universales como los derechos inalienables e inviolables de la persona humana.
DECLARACIÓN DE PANAMÁ SOBRE GÉNERO,	Reconoce que más de la mitad de la población son mujeres y que sus aportes son fundamentales para la democracia y el desarrollo humano, y la importancia del ejercicio de los derechos de las mujeres a la participación plena en condiciones de igualdad y no discriminación en la vida política, civil, económica social y cultural.

 MINISTERIO DE DESARROLLO LOCAL GOBIERNO DE EL SALVADOR	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO MINDEL	Aprobación:
		12/10/2020

NACIONAL	
NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
INTEGRACIÓN Y DESARROLLO	<p>asumidos por los países miembros del SICA. En las conferencias mundiales de la mujer y en los objetivos de desarrollo del Milenio.</p>
DECLARACIÓN SOBRE DERECHOS HUMANOS, ORIENTACIÓN SEXUAL IDENTIDAD DE GÉNERO	<p>La declaración de la ONU, condena la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio basado en la orientación sexual y la identidad de género. También condena los asesinatos y ejecuciones, las torturas, los arrestos arbitrarios y la privación de derechos económicos, sociales y culturales por estos motivos</p> <p>La declaración supuso un gran avance para los derechos humanos que rompió el tabú de hablar sobre los derechos LGBT en las Naciones Unidas.</p>
LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO	<p>La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo define en su artículo 7 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.</p>
LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES. (LEIV)	<p>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.</p> <p>La LEIV en su artículo 58 prohíbe la conciliación y mediación de cualquiera de los delitos comprendidos en esta Ley.</p> <p>E incluye todos los casos en los cuales se incurre en un delito contra las mujeres. a partir del Art.44 de esta Ley.</p>
LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION CONTRA LAS MUJERES. (LIE)	<p>Su objetivo es crear las bases jurídicas que orientaran el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.</p>
LEY REGULADORA DE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS NO COMPRENDIDOS EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA	<p>Esta Ley, establece que en los casos en los que no exista un procedimiento específico establecido en las leyes secundarias, para garantizar el Derecho de Audiencia de empleados públicos se utilizará lo definido en esta ley.</p>

NACIONAL	
NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
LEY DE SERVICIO CIVIL	<p>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 empleado o empleada pública que no cumpla debidamente con las obligaciones laborales.</p> <p>Artículo 29 literal a) de la Ley de Servicio Civil se reconoce que los servidores y las servidoras públicos tienen derecho de permanencia en el cargo, por lo que no podrán ser objeto de despidos, destituciones, suspensiones, permutas, traslados o rebajas de categorías sino en los casos y con los requisitos que establece la ley.</p> <p>En el Artículo 31 de esta misma ley se detallan las obligaciones de funcionarios, funcionarias, empleados y empleadas públicas. Los literales e) y g) disponen que, son parte de dichas obligaciones:</p> <p>e) Respetar con dignidad a sus superiores jerárquicos, obedecer sus órdenes en asuntos de trabajo.</p> <p>g) Conducirse con la debida corrección en las relaciones con sus compañeros (y compañeras) de trabajo y con sus subalternos.</p>
CÓDIGO DE TRABAJO	<p>Art. 1.- El presente Código tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda, Capítulo II de la Constitución.</p>
CÓDIGO PENAL	<p>Ley sustantiva que tipifica y sanciona los hechos punibles que lesionan o ponen en peligro un bien jurídico protegido por la Ley Penal. Este código es aplicable a todos los casos en los cuales se incurre en un delito no tipificado en la LEIV. Y los vinculantes con la violencia laboral.</p> <p>Art. 165 Código Penal. Acoso sexual</p> <p>“El que realice conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por sí sola un delito más grave, será sancionado con prisión de tres a cinco años.</p> <p>Si el acoso sexual se realizare prevaliéndose de la superioridad originada por cualquier relación, se impondrá además una multa de cien a doscientos días multa”.</p>
POLÍTICA NACIONAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES (PNVM)	<p>Instrumento de política pública que establece los lineamientos, objetivos, estrategias, mecanismos de trabajo y coordinación intersectorial de naturaleza pública orientados a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres.</p>



NACIONAL	
NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
GUIA PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO	Este Instrumento busca aportar a la mejora continua del clima y ambiente de trabajo a través del desarrollo de buenas prácticas laborales y del cumplimiento de las normas que constituyen el régimen legal de los empleados y las empleadas del sector público. Se plantea a su vez la necesidad de contar con herramientas que orienten tanto a empleados y empleadas como a funcionarios y funcionarias de la administración pública, en cómo asegurar el efectivo respeto y garantía de los derechos en consideración y en cómo superar aquellas prácticas que por hoy han obstaculizado el pleno goce de tales derechos.”
DISPOSICIONES PARA EVITAR TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA POR RAZÓN DE IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O DE ORIENTACIÓN SEXUAL (Decreto Ejecutivo No. 56, 4 de mayo de 2010,)	Estas disposiciones detallan: Art. 1.- Prohíbese en la actividad de la Administración Pública toda forma de discriminación por razón de identidad de género y/o de orientación sexual. 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: 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 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. Art. 3.- Los titulares de las distintas dependencias y organismos que integran la Administración Pública deberán implementar una revisión exhaustiva de las políticas, programas y proyectos que les atañen, adoptando o proponiendo los correctivos necesarios, si en el diseño o implementación práctica de los mismos se advierten actuaciones o prácticas que de manera directa o indirecta constituyan o puedan generar cualquier forma de discriminación por razón de la identidad de género y/o la orientación sexual.
DECLARACIÓN DE SAN SALVADOR SOBRE ACCESO A SALUD Y JUSTICIA ANTE LA VIOLENCIA SEXUAL	Reafirma el compromiso con el avance y seguimiento de la coordinación interinstitucional para el desarrollo e implementación de modelos integrales de atención a la violencia sexual, en cumplimiento a la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y a la convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belén do para).

INSTITUCIONAL
<ol style="list-style-type: none"> 1. Contrato Individual de Trabajo 2. Código de ética del MINDEL 3. Política de uso de internet 4. Política de uso de correo electrónico 5. Política de uso de comunicaciones Unificadas

 MINISTERIO DE DESARROLLO LOCAL GOBIERNO DE EL SALVADOR	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO MINDEL	Aprobación:
		12/10/2020

5. MARCO CONCEPTUAL

5.1. LA VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La LEIV En EL Art. 8 literal k), define como violencia contra las mujeres “*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*”.

Y en el Art. 7 de la misma ley, se presume que los tipos y modalidades de violencia tienen como origen la relación desigual de poder o de confianza; en la cual la mujer se encuentra en posición de desventaja respecto de los hombres, caracterizándose éstas por la desigualdad, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras.

Por su parte, la Política Nacional para el acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, reconoce “*que la violencia contra las mujeres es violencia de género y que las causas de esta violencia están arraigadas en las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres*”⁶.

Además, la ONU en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, en el artículo 1 plantea que “*Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada*”.

5.2 LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

En el espacio laboral, las mujeres están expuestas particularmente al acoso laboral y acoso sexual.

Según la LEIV en el Art 8, literal b), reconoce como acoso laboral “*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*”.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define el acoso sexual en el ámbito laboral como “*insistentes proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior/a o de un compañero/a de trabajo, que influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o el ambiente laboral y que producen también efectos en las víctimas, tanto de orden psicológico como emocional. Expresa que es la forma más común de discriminación por género en el trabajo*”⁷.

5.3 TIPOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y SUS MANIFESTACIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

En el Art. 9 de la LEIV, la violencia contra la mujer se tipifica como “*violencia económica, feminicida, física, psicológica, emocional, patrimonial, sexual y simbólica*”. Estos tipos de violencia se ejercen en cualquier ámbito en el que se encuentren las mujeres; por tanto, su protección va más allá del ámbito familiar. En el Art 10 señala que la violencia contra la mujer también puede presentarse en tres modalidades a saber; violencia comunitaria, Institucional y laboral.

⁶ ISDEMU. Política Nacional para el acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁷ OIT. Estudio Regional sobre Acoso Sexual en el Trabajo y Masculinidad, febrero 2013.

 MINISTERIO DE DESARROLLO LOCAL	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO MINDEL	Aprobación:
		12/10/2020

En consonancia con lo expuesto y lo establecido en los instrumentos internacionales y nacionales, se tomará en cuenta un hecho de violencia de género si éste está tipificado en la LEIV, o si se trata de discriminación según la Ley de Igualdad y Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE).

El Código Penal señala que un caso acoso laboral o sexual se registra siempre y cuando exista cualesquiera de los siguientes elementos:

1. Pruebas objetivas sobre los hechos (relato de la víctima, fotografías, correos electrónicos, chats, llamadas telefónicas, grabaciones etc.)
2. Testigos(as) de los hechos
3. Grado de Afectación de la víctima. (Daño físico, psicológico y emocional, sexual o económico)
4. Tipo de acción. Cometida (se tomará en cuenta los criterios para la tipificación del caso (sección VI, de este protocolo)
5. Caso único de acuerdo con la gravedad del hecho y la renitencia (al menos tres eventos iguales o distintos suscitados previos a la denuncia)

5.4 FASES PARA LA VALORACIÓN DE RIESGOS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL⁸

La finalidad de la valoración del riesgo consiste en prevenir que se concreten las amenazas o venganzas que las personas agresoras realizan. Por tanto, debe caracterizarse por ser una actividad sostenida durante todo el proceso administrativo.

Es importante que el personal a cargo de dirimir la denuncia interpuesta por la víctima conozca y tenga el manejo adecuado de las diferentes fases del acoso laboral, de las etapas del acoso sexual en el trabajo, y de cualquier tipo de violencia de género, así como también de los niveles de acoso. Estas fases se describen a continuación:

1. Fases del Acoso Laboral

Se registran dos fases del acoso laboral, siendo la fase de conflicto y la fase del Acoso Sexual en el Trabajo, siendo las siguientes:

1.1 Fase de Conflicto

Son pequeñas diferencias que pueden surgir entre las personas, independientemente del tipo de relación horizontal o vertical que exista entre ellas. El punto central de esta fase radica en el hecho de no buscar una solución amigable al incidente que ocasionó la diferencia, por lo que el problema se va agravando hasta llegar a una enemistad que se va fortaleciendo con el paso del tiempo.

1.2 Fase de Estigmatización

En esta fase las conductas de hostigamiento hacia la persona que labora se realizan de forma permanente. El conflicto inicial se convierte en un proceso de estigmatización, se pierde el punto que dio origen al conflicto, de tal manera que la víctima no comprende lo que está ocurriendo y como respuesta a sí misma, en unos casos niega la realidad, en otros se culpa del conflicto y en otros, intenta revelarse contra su situación. De cualquier modo, la indefensión frente al acoso permite la prolongación de esta fase provocando afectación en la salud

⁸ Mansilla Izquierdo, Fernando, Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica, Editorial EAE, 2012 Chappel y Di Martino ,006 y Khafel,2003).

psicológica, emocional y física. En muchos casos la víctima de acoso prefiere aislarse del resto del personal de trabajo, evidenciando una grave disminución de su autoestima y la aparición de síntomas de ansiedad o depresivos.

1.3. Fase de Intervención desde la Institución

En la mayoría de los casos la víctima de acoso se ve afectada gravemente a nivel psicológico emocional, así como en su salud física, lo que impacta de forma negativa su desempeño laboral y las relaciones con el resto del personal de su unidad o dependencia. La persona acosada comienza a ausentarse y recibir señalamientos de ser conflictiva por parte de sus colegas, esta escalada de tensión deriva en algunos casos en el traslado de la víctima a otra unidad o dependencia.

1.4. Fase de Exclusión

La prolongación del acoso laboral tiende a incrementar el sentimiento de culpa y deterioro de la salud de la víctima, situación que aumenta la estigmatización y que aprovecha la persona acosadora para responsabilizar del conflicto a la víctima. En este punto, la solución del conflicto casi siempre implica el traslado de la víctima de su puesto de trabajo. Puede realizarse de muy diversas formas: aislando definitivamente a la víctima, cambiándola repetida y sucesivamente de puesto de trabajo, finalmente, despidiéndola.

2. Fase del Acoso Sexual en el Trabajo

2.1. La persona agresora escoge a la víctima

No existe un perfil determinado de víctimas que pueden ser elegidas por la persona agresora; sin embargo, se aprovecha de quienes se encuentran en condiciones de mayor vulnerabilidad social, entendida como: "Condición de los individuos o grupos que sufren en su contra una conducta sistematizada e incluso estandarizada de desprecio social originada por su pertenencia a un colectivo al que se le ha adherido un estigma social que tiene como efecto un menoscabo de sus derechos"⁹

2.2. La persona agresora logra la confianza de la víctima

La persona agresora ofrece su apoyo ante las dificultades personales que enfrenta la víctima, así como en el desarrollo del trabajo, siempre está atenta a cualquier necesidad, se convierte en una supuesta amistad incondicional, situación que le permite conocer el entorno familiar y social de la víctima, lo cual constituye un factor de riesgo.

2.3. Inicio de la violación

La persona agresora tiene un comportamiento diferente al buen compañerismo, a la amistad incondicional y la buena atención. En esta etapa, puede presentarse un incremento en el número de mensajes o llamadas telefónicas o de contactos utilizando las redes sociales a cualquier hora del día, llegadas continuas al espacio de trabajo de la víctima; en caso de tratarse de una jefatura, llamamientos constantes a su despacho; intercepta o sigue a la víctima dentro o fuera de la institución, incluso puede llegar a su casa de habitación o lugares que la víctima frecuente y que son del conocimiento de la persona agresora.

2.4. Reacción del entorno laboral

⁹ ONMUJERES, Glosario de Género, México: 2007.

La relación con la víctima ha sido percibida con cierto grado de privilegios sobre todo en caso de ser Jefatura, inclusive pueden indicar un interés de una relación amorosa. En muchas ocasiones, participan de los comentarios que realiza la persona agresora, de los chistes por el rechazo de la víctima, quien carece de un grupo de amistades que le brinden apoyo idóneo que pueda sostenerla emocionalmente.

2.5. Amenazas, chantajes y presiones

La persona agresora acude a la amenaza que puede ser violenta o sutil, manipulando la psiquis de la víctima, utiliza el chantaje, los favores y ayuda que brindó a la víctima, les profiere humillaciones frente a colegas, y a personas usuarias, en muchas ocasiones obstaculiza o descalifica el trabajo realizado por la víctima, y en situaciones extremas puede llegar a promover su destitución.

6. CRITERIOS PARA LA TIPIFICACIÓN DEL CASO

6.1 COMPORTAMIENTOS PARA IDENTIFICAR SI EL HECHO DENUNCIADO CONSTITUYE ACOSO LABORAL

A continuación, se enlista una serie de comportamientos que pueden ayudar a identificar cuando una situación se trata de acoso laboral¹⁰:

ACOSO LABORAL
1. Comentarios vejatorios de forma reiterada, referidos al género, orientación sexual, u otros semejantes que tengan por objetivo ridiculizar a la trabajadora o trabajador.
2. Comentarios humillantes que buscan confrontación con la trabajadora o trabajador, descalificación profesional, ridiculización frente a otros compañeros/as de trabajo en reuniones formales o informales.
3. Rumores falsos sobre la calidad del trabajo y la vida privada de la persona.
4. Insultos, gritos, actitudes amenazantes en forma reiterada, ya sea frente a sus compañeros/as de trabajo o en el lugar designado para el desempeño del trabajo, cuando es privado.
5. Ignorarla, no dar información o los recursos para realizar su trabajo, desvalorizar o descalificar su trabajo, criticar injustamente su trabajo, ideas o propuestas, desesperarla para que renuncie o solicite traslado.
6. Imposición de tareas que no forman parte de las obligaciones laborales de la persona, y/o que es imposible de cumplir en el plazo que se establece, sobrecargar a la víctima,
7. Imposición de horarios que trascienden excesivamente la jornada laboral sin fundamento alguno.
8. Tratos evidentemente discriminatorios que impliquen el aislamiento de la persona del resto de compañeros/as de trabajo, traslados sin justificación de unidad de trabajo, disminuirla en su cargo sin causa justificadas.
9. Restar importancia o burla de las opiniones vertidas por la persona en reuniones formales de trabajo o informales entre los y las compañeros de trabajo.
10. Negar injustificadamente permisos personales, incapacidades médicas u otros similares.
11. Exceso de envíos de mensajes de texto, correos electrónicos cuyo contenido no tiene relación con el trabajo desempeñado por la persona.
12. Amenazas injustificadas o condicionadas de despido.
13. Desacredita degradar o aislar a las víctimas en sus ámbitos de trabajo.

¹⁰ Elaboración propia a partir de las definiciones de acoso sexual y laboral por la Organización Internacional del Trabajo. OIT, ORMUSA mercado laboral y violencia laboral realidad y silencio 2013.

6.2 COMPORTAMIENTOS PARA IDENTIFICAR SI EL HECHO DENUNCIADO CONSTITUYE ACOSO SEXUAL.

Según Fernando Mansilla, en su Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo, los niveles de acoso sexual en el trabajo pueden ser leves, graves y muy graves, en los casos que no se tomen medidas de prevención, atención y erradicación de este tipo de violencia, fácilmente un acoso considerado leve puede convertirse en muy grave, y poner en peligro la vida e integridad de la persona que la enfrenta.

Para cada nivel se determina ciertas conductas las que están reguladas como delitos en el Código Penal, Art 165. A continuación, su registro en la siguiente tabla:

NIVELES	CONDUCTAS DE LA PERSONA QUE ACOSA
ACOSO LEVE	1. Chistes de contenido sexual sobre quien denuncia
	2. Piropos/comentarios sexuales sobre quien denuncia
	3. Pedir reiteradamente citas, invitaciones persistentes a actividades sociales que no son bienvenidas,
	4. Acercamiento excesivo
	5. Hacer gestos y miradas insinuantes, morbosas
	6. Presionar después de la ruptura sentimental con la pareja anterior
	7. Comentarios o gestos con orientación sexual dirigidos a la apariencia o estilo de vida de la víctima, referentes a la orientación sexual,
	8. Llamadas telefónicas con cuestionamientos o insinuaciones acerca de su vida privada,
	9. Información que reproduce roles y estereotipos de género, y/o justifican la violencia de género,
ACOSO GRAVE	1. Hacer preguntas sobre su vida sexual
	2. Hacer insinuaciones o proposiciones sexuales
	3. Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones
	4. Discriminación por orientación sexual.
	5. Exponer a las mujeres a un riesgo inminente para su integridad física o emocional
ACOSO MUY GRAVE	1. Abrazos, besos no deseados
	2. Tocamientos, pellizcos, acercamiento físico no deseado que se tenga de forma deliberada e innecesaria, acecho o seguimiento.
	3. Acorralamientos
	4. Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas
	5. Realizar actos sexuales bajo presión de despido
	6. Asalto sexual (Agresión o violación sexual agravada)
	7. Exposición de gráficos, caricaturas, fotografías o imágenes sexuales, cartas o email ofensivos.

7. PROCEDIMIENTO PARA LA ACTUACIÓN Y ABORDAJE DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El procedimiento que se establece comprende seis pasos, desde la recepción del aviso o denuncia, la aplicación de correcciones, medidas de seguimiento y finalmente el archivo del documento del caso, estos pasos se describen a continuación:



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LA
VIOLENCIA DE GÉNERO MINDEL**

Aprobación:

12/10/2020

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	HERRAMIENTA A UTILIZAR	RESPONSABLE
1. PRESENTACIÓN DEL AVISO O DENUNCIA	1.1. La Persona víctima de violencia elaborará un aviso o denuncia por escrito, sobre los hechos de violencia enfrentados. De no tener esta posibilidad, podrá solicitar que una tercera persona haga este aviso o denuncia en su nombre. debe ser claro y conciso con el nombre y generales de la persona afectada, y de la persona denunciada y la descripción de los hechos. Si el aviso o denuncia se realiza de forma verbal, se le pedirá a la persona afectada, transcribirla; explicándole que únicamente es para iniciar el proceso administrativo.	Anexo I Hoja de recepción de aviso o denuncia	Víctima de violencia
	1.2 El aviso o denuncia recibida será manejada de forma confidencial, evitando cualquier situación que genere revictimización. Podrá ser emitida directamente o a través del correo electrónico: genero@fisdl.gob.sv.	Ninguna	UGE, CIG, DAD, DGT, OIR Jefaturas inmediatas
	1.3 El personal de MINDEL que tenga conocimiento o sospechas de una situación que constituya un delito, está en obligación de dar aviso en las instancias definidas en el numeral 1.2 de esta tabla para su debida investigación. deberá orientar a la víctima a la denuncia o solicitar su consentimiento para presentar el aviso de acuerdo con lo establecido en el Art 47 de la LEIV.	Anexo No I Hoja de recepción de aviso o denuncia	Personal MINDEL
2. VALORACIÓN DEL CASO	2.1 Inmediatamente la Unidad de Género (UGE) reciba el aviso o la denuncia, realizará un análisis inicial con el fin de determinar si se trata de un caso de discriminación y/o violencia contra la mujer tipificado en la LIEV, LEI u otra normativa, o si se trata de otro tipo de violencia, y convocará inmediatamente a la CIG para analizar el aviso o denuncia.	LEIV LIE Código Penal U otra normativa interna	UGE
	2.2 La Comisión Institucional de Género (CIG) se reunirá para aplicar el protocolo y comenzar a investigar la situación, reuniendo toda la información que considere pertinente. Posteriormente se reunirá con la víctima para realizar la entrevista inicial a efecto de ampliar la información recolectada hasta el momento, e informar sobre el procedimiento que se seguirá. producto de esta reunión se completará un informe. La entrevista deberá realizarse en un ambiente privado y en el que se sienta segura la persona afectada por el hecho de violencia, procurando si el caso lo requiere el acompañamiento de profesional en psicología con conocimientos de género, para guiar la entrevista. Así mismo, en este paso se entrevistará a la persona agresora. Para darle a conocer el proceso iniciado en su contra y otorgarle derecho de respuesta.	Anexo III (informe de análisis de aviso o denuncia) Anexo VI (formato de entrevista inicial) Ver anexo II (valoración del riesgo) Anexo VII (entrevista con denunciado) Anexo VIII (Formato de entrevista con el o la denunciante)	UGE CIG DGT



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LA
VIOLENCIA DE GÉNERO MINDEL**

Aprobación:

12/10/2020

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	HERRAMIENTA A UTILIZAR	RESPONSABLE
	<p>2.3 Establecimiento de medidas iniciales. Finalizadas las entrevistas, la CIG definirá las medidas iniciales de protección a la víctima. Este proceso no deberá sobrepasar cinco días hábiles, posteriores a la presentación del aviso o denuncia.</p>	Ver anexo II (valoración del riesgo) y numeral VIII. de este documento	CIG
	<p>2.4 Durante las investigaciones de esta etapa se deberá asegurar que no existen potenciales víctimas indirectas, como la persona que haya intermediado para que la víctima presentara la denuncia, pues puede enfrentar represalias por parte de la persona denunciada. De existir potenciales víctimas secundarias se deben realizar todas las medidas de protección que se ameriten.</p> <p>En el caso que la situación denunciada sea competencia solo de DGT, por tratarse de faltas disciplinarias, vinculantes a la Ley del Servicio Civil, o relacionadas con la Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo. O con la Política de Uso de Correo Electrónico del MINDEL; se remitirá la denuncia a DGT. Y se responderá de manera escrita a la persona denunciante sobre la resolución adoptada.</p> <p>De acuerdo con el análisis de los hechos, y asumiendo que se trata de un hecho considerado en la LEIV capítulo I delitos y sanciones, bajo consentimiento de la víctima, se remitirá el caso a FGR o PGR o ISDEMU, u otra instancia que corresponda, mediante un oficio por parte del DGT en coordinación con la Dirección Administrativa y con conocimiento del o la Titular del MINDEL.</p>	<p>LEIV-LIE Ley del Servicio Civil, Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo. Contrato Individual de Trabajo Código de ética del MINDEL Política de uso de internet Política de uso de correo electrónico Política de uso de comunicaciones Unificadas</p>	CIG DGT DAD
	<p>2.5 Se establecerán las medidas de protección y atención, las que deberán guiarse principalmente a la luz de las siguientes valoraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuáles son las necesidades de atención en función de la tipología o modalidad de violencia que motivaron la solicitud de atención por parte de la víctima. • Cuál es el nivel de afectación y daño a nivel físico, emocional y en la violación de sus derechos. • Cuál es el nivel de riesgo que enfrenta la víctima en función del nivel de peligrosidad de la persona agresora, nivel de indefensión de la víctima y nivel de incidencia de la violencia vivida. • Otras necesidades y requerimientos de atención expresados o manifestados por la víctima. <p>De igual forma estas medidas deberán tener como objetivo principal garantizar la inmediata seguridad de la persona, así como medidas específicas de apoyo y ayuda. Y las medidas de precaución con la persona agresora,</p>	<p>Numeral VIII (Prevención de la violencia de Género) LEIV Ver anexo II (valoración del riesgo)</p>	CIG DGT



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LA
VIOLENCIA DE GÉNERO MINDEL**

Aprobación:

12/10/2020

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	HERRAMIENTA A UTILIZAR	RESPONSABLE
	considerándose entre ellas la no asistencia al centro de trabajo si el caso lo requiere.		
	<p>2.6 Superadas las medidas anteriores, la CIG elaborará un recomendable sobre las acciones a realizar, detallando la denuncia y las valoraciones realizadas, así como las gestiones que se propone ejecutar y las que se realizarán tanto a nivel interno como externo, y la coordinación con otras entidades especializadas para la atención del caso. Este proceso de análisis y elaboración de recomendable no deberá sobrepasar los 10 días hábiles después de haberse iniciado el análisis del caso. Cualquier recomendable para actuación de urgencia será dirigido a la Dirección Administrativa y el DGT.</p>	Anexo IV (Formato para recomendable)	CIG DGT DAD
	<p>2.7 En los procesos de delito deberá tomarse en cuenta, la orientación, y si la persona afectada requiere ser acompañada en el proceso de denuncia ante las instancias legales correspondientes PGR, FGR, ISDEMU, u otras competentes, la Unidad de Género podrá hacer esta labor. No obstante, en caso de que la víctima no desee recurrir a la denuncia externa, el MINDEL a través de la CIG estará obligado a orientar sobre la importancia de la denuncia y a respetar la decisión de la víctima; así mismo, aplicar las sanciones disciplinarias o administrativas internas a la persona denunciada. DGT deberá notificar a la persona denunciada, el inicio del proceso disciplinario o administrativo y las razones para ello dependiendo de la falta cometida, otorgándole de igual manera la oportunidad de respuesta, antes de la toma de decisión final. Si la persona denunciada así lo requiere, podrá acudir a una exposición de su defensa ante la CIG. Procurando en todo momento que la persona afectada cuente con las medidas de protección necesarias.</p>	Numeral VIII (Prevención de la violencia de Género)	CIG UGE DGT DAD
3. ORIENTACIÓN / REFERENCIA	<p>3.1 Esta fase podrá realizarse de forma continua en todo el proceso, y tendrá como finalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informar, orientar, asesorar para la búsqueda de alternativas adecuadas a la situación concreta de cada persona. 	Numeral VIII (Prevención de la violencia de Género)	CIG UGE DGT



**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LA
VIOLENCIA DE GÉNERO MINDEL**

Aprobación:

12/10/2020

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	HERRAMIENTA A UTILIZAR	RESPONSABLE
	<ul style="list-style-type: none"> Gestionar apoyo durante la fase de crisis, para la atención social, jurídica y psicológica oportuna. Coordinar las actuaciones con otras instancias especializadas que se estime necesario para la atención de la víctima tanto del ámbito social, jurídico, o de salud. 		
	3.2 Se informará a la víctima sobre los procedimientos administrativos que ejecutará la institución a nivel interno y, sobre otras instancias del Estado en las cuales puede recibir atención especializada según sea el caso. El DGT y UGE hará las coordinaciones necesarias en este caso.	Numeral VIII (Prevención de la violencia de Género)	DGT UGE CIG
4. APLICACIÓN DE SANCIONES O MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y SEGUIMIENTO	4.1 Será la Dirección Administrativa y el DGT las que procederán a la implementación de sanciones o medidas disciplinarias contra la persona denunciada por sus conductas contrarias a la convivencia, en función de lo establecido en las normativas internas del MINDEL y en consideración del recomendable propuesto por la CIG.	Anexo IV (Formato para recomendable)	DAD DGT
	4.2 Por otra parte, el DGT y la UGE se coordinarán para realizar las acciones de sensibilización del personal, si fuese necesario. En todo caso la UGE deberá ser notificada de las medidas administrativas o disciplinarias impuestas a la persona demandada.	Numeral VIII (Prevención de la violencia de Género)	DGT CIG DAD UGE
5. CONCLUSIÓN E INFORME	5.1 La CIG realizará un informe donde se describa el caso, medidas de protección, orientaciones y referencias a la persona afectada, y lineamientos para el seguimiento, anexando los informes de trabajo de las reuniones de la CIG, el recomendable, y cualquier otra documentación tomada en consideración en el proceso	Anexo V (informe final del caso)	CIG
	5.2 Se remite la información a DGT quien deberá resguardar todos los documentos generados; cuyo acceso será restringido con excepción del DGT, DAD y la o el Titular del MINDEL. Se añadirá al expediente de la persona denunciada las medidas disciplinarias adoptadas, omitiendo en todo momento detallar información que permita la identificación de la persona afectada.	Todos los anexos e informes del caso	CIG DGT



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO MINDEL

Aprobación:

12/10/2020

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	HERRAMIENTA A UTILIZAR	RESPONSABLE
6. EL CASO SEGUIRÁ EL SIGUIENTE PROCESO	6.1 SI SE PRESUME QUE EL CASO ES CONSTITUYENTE DE DELITO SEGUN LOS HECHOS <ol style="list-style-type: none">1. Se le entrega el recomendable al o la Titular del MINDEL:2. Se realizarán las acciones necesarias para referir el caso ante la PGR y/o FGR, al ISDEMU, bajo consentimiento de la víctima.3. Se referirá a la víctima al ISDEMU u otra instancia especializada para atención Psicosocial.4. Se notificará al acusado y se aplicarán medidas disciplinarias de acuerdo con el Reglamento Interno.5. Se entregará copia de recomendable a la Dirección Administrativa y el DGT	Anexo V (informe final del caso)	DAD DGT CIG Titular
	6.2 SI SOLO ES UNA FALTA DISCIPLINARIA <ul style="list-style-type: none">- Se remite el caso a la Dirección Administrativa del MINDEL- Se entregará recomendable a la Dirección Administrativa y al DGT- DGT notificará al acusado y aplica medidas disciplinarias de acuerdo con las normativas internas.	Anexo V (informe final del caso)	DAD DGT



8. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En el Art. 8 literal f, de la LEIV se define la Prevención como las *“normas y políticas para reducir la violencia contra las mujeres interviniendo desde las causas identificadas de la misma, y cuyo objetivo es evitar su reproducción y reducir la probabilidad de aparición del problema; por tanto, se dirigen a transformar el entorno del riesgo y a fortalecer las habilidades y condiciones de las personas y comunidades para su erradicación, asegurando una identificación rápida y eficaz, así como la reducción de los impactos y secuelas cuando se presente o reincida el problema”*.

La Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, al respecto del ámbito de Prevención, hace referencia a la necesidad de *“erradicar la violencia contra las mujeres en los espacios públicos y privados; interviniendo en las causas que la generan, en los procesos que la mantienen y la reproducen y en el fortalecimiento de las autonomías y el empoderamiento de las mujeres para la defensa de sus derechos”*.

Como propósito de este protocolo los procesos de sensibilización posteriores a un evento de violencia buscarán visibilizar la problemática de la violencia de género, dar a conocer y comprender las causas y consecuencias específicas para las víctimas y la sociedad en general, con el fin de prevenirla y erradicarla.

Tomando como referencia las recomendaciones de la Política Nacional en mención, la LEIV y el Manual sobre los Lineamientos para la Identificación de Tipos y Modalidades de Violencia del ISDEMU señala acciones a realizar como medidas preventivas y de protección a implementar. A continuación, se anotan las siguientes:

Medidas de prevención

1. Implementar un programa de formación, especialmente para jefaturas y mandos medios y responsables de equipos de trabajo de campo, sobre conductas sexistas, dejando claro que son inaceptables tanto socialmente como dentro de la institución. Además de brindarles pautas para su detección y gestión.
2. Reflexión y análisis de las causas estructurales y sociales que generan y reproducen la violencia contra las mujeres
3. La eliminación de prácticas culturales, de lenguajes discriminatorios y sexistas que promueven y reproducen la violencia contra las mujeres.
4. Implementar campañas para información sobre riesgos, derechos. y delitos según la LEIV
5. Implementar acciones para detección temprana y focalizar los factores desencadenantes de los hechos de violencia
6. Identificar dónde, cómo, cuándo y en qué condiciones surgen y se reproducen los comportamientos violentos y los delitos que afectan la seguridad y la integridad de las mujeres.
7. incluir estrategias de prevención del acoso sexual, acoso laboral en los programas formativos de personal
8. Implementar programas de capacitación sobre mediación y resolución de conflictos.
9. Realizar una revisión periódica de la estructura, organización y cultura de la institución que puedan contribuir al surgimiento de violencia de género: estilo de dirección, surgimiento de estructuras sexistas en la jerarquía, escasez de medios de resolución de conflictos, falta de empoderamiento de las trabajadoras, atender cualquier rumor sobre malos tratos etc.
10. Situar visiblemente en los espacios laborales los principios y valores de la institución, recalcando la cero tolerancia ante las expresiones de violencia de género.
11. Hacer de conocimiento general la existencia de este protocolo, facilitando el acceso a éste.
12. Asimismo, la alta dirección podrá emitir un pronunciamiento reafirmando la postura de la institución de la cero tolerancia ante casos de violencia de género. e Implementar campañas de cero tolerancias a la violencia.

 MINISTERIO DE DESARROLLO LOCAL GOBIERNO DE EL SALVADOR	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO MINDEL	Aprobación:
		12/10/2020

Medidas de protección

Las medidas de protección estarán orientadas a proteger la integridad de la víctima:

1. Prohibir a la persona denunciada cualquier tipo de comunicación y acercamiento hacia la denunciante con objetivos ajenos al trabajo.
2. Prohibir a la persona denunciada que haga pública la denuncia de la que ha sido objeto.
3. Prohibir a la persona denunciada realizar actos de hostigamiento, intimidación y provocación en contra de la denunciante.
4. Prohibir a la persona denunciada amenazar a la denunciante en el ámbito público o privado. para que retire la denuncia.
5. Prohibir a la persona denunciada tomar represalias en contra de la denunciante:
 - Traslados en contra de su voluntad
 - Cambiar de cargo o puesto de trabajo arbitrariamente
 - Realizar evaluaciones con ánimo de perjudicar a la persona afectada.
 - Aislarla del equipo de trabajo
6. Prohibir la coacción o influencia de compañeros/as de trabajo para evitar que sirvan de testigos.
7. Prohibir el prevalecerse de su cercanía con la autoridad superior para intimidar a la víctima sobre la denuncia.
8. Cualquier otra medida pertinente en cumplimiento de las medidas disciplinarias que hubieren sido definidas a la persona denunciada de acuerdo con lo establecido en las normativas internas del MINDEL y a la Ley del Servicio civil y el código de trabajo.

Otras medidas

De acuerdo con la experiencia en el tratamiento de casos de violencia de género, registramos las siguientes acciones a considerar:

- Gestionar apoyo psicológico para la víctima
- Gestionar formación y si es necesario atención psicológica para la persona agresora
- valorar cambio de puesto de trabajo del agresor(a)
- Aplicar al agresor(a) las medidas disciplinarias estipuladas en las normativas internas

8.1 MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y/O ADMINISTRATIVAS

Una vez recibido el aviso/denuncia sobre hechos de violencia de género, en donde esté implicado el personal del MINDEL como personas agresoras o victimarias, se deberá seguir con los procedimientos internos de la institución.

El DGT en coordinación con la Dirección Administrativa y la jefatura inmediata de la víctima, será responsable del cumplimiento de las medidas de prevención y protección a favor de la persona afectada, con el propósito de garantizar una efectiva protección de sus derechos laborales. Así mismo implementara las medidas administrativas y disciplinarias al agresor(a), comunicando de forma escrita a la CIG, para su conocimiento y seguimiento de medidas preventivas.

De acuerdo con las normativas nacionales e internas del MINDEL, de obligatoriedad de cumplimiento, se establecerán las medidas a implementar según el caso.

8.2 RECOMENDACIONES GENERALES

Son aplicables para cuando se está en proceso de análisis de un caso específico. Siendo las siguientes:

- Analizar los vínculos o amistades del agresor(a), que puedan propiciar situaciones de riesgo
- Analizar las redes de apoyo con las que puede contar la víctima, en caso de surgir una situación de emergencia
- Identificar las instituciones responsables y colaterales que puedan brindarle seguridad y protección en caso de un nuevo hecho de violencia
- Proporcionar a la víctima un catálogo de números telefónicos de instituciones que brindan ayuda en situaciones de emergencia, mostrando que debe tenerlo accesible permanentemente
- Ofrecer los servicios de la orientación legal sin importar que la víctima muestre su negativa a iniciar el proceso judicial, dejando abierta la posibilidad que dicho servicio sea retomado cuando lo requiera y explicar de acuerdo con el caso, las consecuencias de no acceder al sistema judicial. Ante esto, se deberá solicitar a la víctima que firme un acta de desistimiento de la acción judicial.

9. ROL DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL DE GÉNERO

La Comisión Institucional de Género (CIG) nombrada por la o el Titular del MINDEL y conformada por la representación de las unidades organizativas del MINDEL, será la instancia responsable de conocer y tramitar todos los casos sobre violencia de género que sean denunciados por cualquier persona, en donde esté involucrado personal del MINDEL. Esta comisión contará, cuando lo amerite, con asesoría de personal del área legal del ISDEMU, PGR, MTPS, PDHH u otras instancias con las competencias técnicas para el caso.

Las personas delegadas en la CIG no deben tener antecedentes de conductas discriminatorias o de violencia de género. Así mismo será impedimento participar en la deliberación de un caso cuando:

- a) Sea cónyuge, pareja, ex pareja de la víctima
- b) Cuando se valore que estará comprometida la imparcialidad
- c) Exista algún tipo de parentesco con el agresor
- d) Cuando la víctima o del agresor sea subalterna de la persona que integra la Comisión

Funciones generales de la CIG en el tratamiento de los casos

- a) Derivar a la víctima de violencia en situación de crisis para ser atendida en las instancias competentes: ISDEMU, PGR, MINSAL u otra instancia especializada del sistema de atención a víctimas de violencia establecido en la LEIV.
- b) Realizar la valoración del riesgo y establecer las medidas de protección que correspondan en su lugar de trabajo
- c) Brindar orientación a la víctima sobre como acudir a las instituciones que integran el sistema de atención a víctimas de violencia, según la naturaleza del caso:
 - Fiscalía General de la República
 - Procuraduría General de la República
 - Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH)
 - Policía Nacional Civil
 - Instituto de Medicina Legal
 - Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
 - Ministerio de Trabajo (MTPS)



- Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (centro de atención integral a víctimas de violencia contra las mujeres)
 - Juzgados especializados por una vida libre de violencia para las mujeres (PGR)
 - PNC-ODAC
 - Juzgados de familia.
- d) Cumplir con el procedimiento establecido que se detalla en el literal VII de este protocolo
- e) Dar seguimiento a la aplicación de medidas disciplinarias o administrativas internas.

La CIG podrá sesionar para la resolución de casos únicamente cuando esté presente la mitad más una de las personas integrantes de dicha comisión.

10. ANEXOS

ANEXO I. HOJA DE RECEPCIÓN DE AVISO O DENUNCIA

Nombre de la persona afectada:	
Sexo:	
Edad	
Profesión u oficio	
DUI #	
Unidad organizativa en la que labora	
Cargo que desempeña:	
Nombre de Jefatura Inmediata	
Sede en la que se encuentra destacada:	
Descripción de los hechos:	
Nombre de la persona denunciada:	
Cargo que desempeña:	
Sexo:	
Sede en la que se encuentra:	
Fecha y hora:	
ESPACIO PARA ENTE RECEPTOR	
Nombre de la instancia receptora:	
Sede:	
Nombre y Firma de la persona que recibe:	

ANEXO II. HERRAMIENTA PARA REALIZAR LA VALORACION DEL RIESGO.

PREGUNTAS PARA LA PERSONA QUE DENUNCIA.

INDICADORES DE RIESGO	SI	NO
Ha recibido amenazas por parte de la persona denunciada.		
La persona denunciada la ha maltratado en forma verbal (humillaciones) a la denunciante frente al grupo de compañeros/as o usuarios/as.		
La persona denunciada intercepta en pasillos o lugares de tránsito a la denunciante.		
La persona denunciada ha encerrado a la denunciante en oficinas, baños o cualquier lugar dentro o fuera del trabajo		
La persona denunciada ha realizado tocamientos indebidos, abrazos, besos no deseados en contra de la denunciante.		
La persona denunciada insiste en pedir tener relaciones sexuales.		
La persona denunciada crea un ambiente hostil en complicidad de los compañeros de trabajo en contra de la denunciante.		
La denunciante ha sido vigilada por la persona denunciada.		
La persona denunciada está en una posición de par (compañero) a la denunciante.		
La persona denunciada es el superior inmediato de la denunciante.		
La persona denunciada se encuentra en una condición de superioridad laboral respecto a la denunciante.		
La denunciante no cuenta con red de apoyo		

Fuente: Protocolo Institucional para la Prevención y Atención de Casos sobre Acoso Sexual y Laboral en el Ministerio de Economía. MINEC, 2016.

Cuales quiera sea la situación afirmativa implica riesgo para la persona denunciante y debe tomarse medidas de protección.



ANEXO III. INFORME DE ANÁLISIS DE AVISO O DENUNCIA (completa CIG)

Sesión No _____

Datos Generales	
Lugar:	
Fecha:	
Hora:	
I.	Tipo de sesión (ordinaria o extraordinaria):
II.	Asunto tratado:
III.	Nombre de las personas asistentes a la sesión
IV.	Resultados del análisis del caso
VI.	Acuerdos tomados y personas responsables de ejecución:

Firmas de responsables



ANEXO IV. FORMATO PARA RECOMENDABLE

Fecha _____
Dirigido a
Detalles del caso
Medidas de prevención y protección recomendadas
Recomendaciones y futuros pasos a que seguir
Nombre de la persona a ser notificada de inicio de proceso disciplinario o administrativo
Cargo: Sede:
Observaciones

Firma de responsables



ANEXO V. FORMATO INFORME FINAL DEL CASO

Nº _____

Nombre de la persona
Fecha
Lugar de referencia
Expresión de violencia identificada (de acuerdo con el análisis del caso)
Detalles del caso:
Medidas de protección brindadas:
Medidas de Prevención
Medidas de seguimiento asignadas:
Medidas disciplinarias o administrativas a la persona agresora:
Observaciones:
Referida SI NO Institución _____

ANEXO VI. FORMATO DE ENTREVISTA INICIAL (DENUNCIANTE)

Fecha: _____

I. Datos de la persona denunciante

Nombre: _____

Edad: _____

Estado familiar: _____ Sexo: _____

Cargo: _____

Área Organizativa: _____

Teléfono: _____

Nombre de jefatura inmediata _____

II. Datos de la persona denunciada

Nombre: _____

Edad: _____

Estado familiar: _____ Sexo: _____

Cargo: _____

Área Organizativa: _____

Nombre de jefatura inmediata _____

III, Relato de lo sucedido

Preguntas generadoras

1. ¿Los hechos denunciados fueron presenciados por otras personas?

Sí No

En caso afirmativo, proporcione nombres, cargos, unidades o dependencias donde pueden ser ubicados.

2. ¿cuál es su relación jerárquica con la persona denunciada?

Es mi jefatura inmediata	<input type="checkbox"/>
Somos compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>
Es mi subalterno	<input type="checkbox"/>
Ninguna	<input type="checkbox"/>
Otra	<input type="checkbox"/>

explique _____

3. ¿ha recibido amenazas de la persona denunciada?

Sí No

4. En caso afirmativo, explique en que han constituido las amenazas.

5. ¿El denunciado /a Ha realizado comentarios humillantes sobre su persona frente al personal?

Sí No



En caso afirmativo, explique qué tipo de comentarios:

(Preguntas ante sospecha de acoso sexual)

6 ¿La persona denunciada le ha solicitado sostener relaciones sexuales a cambio de promoverla en el trabajo?

Sí No

7 ¿La persona denunciada le ha perseguido o interceptado en pasillos u otros lugares que usted transita?

Sí No

En caso afirmativo explique:

8. ¿La persona denunciada le ha realizado tocamientos indebidos u otros semejantes?

Sí No

En caso afirmativo explique:

9. ¿La persona denunciada le ha encerrado en alguna oficina, baños o cualquier área cerrada?

10. ¿Algo más que quisiera agregar sobre lo sucedido?

ANEXO VII. FORMATO DE ENTREVISTA CON EL DENUNCIADO (A)

Fecha: _____

I. Datos de la persona denunciada

Nombre: _____

Edad: _____

Estado familiar: _____ Sexo: _____

Cargo: _____

Área Organizativa: _____

Teléfono: _____

Nombre de jefatura inmediata _____

II, Relato de lo sucedido

Preguntas generadoras

1. ¿Tiene conocimiento del porque se le ha llamado a esta entrevista?

Sí No

2. ¿Cuál es su relación jerárquica con la persona denunciante?

Es mi jefatura inmediata

Somos compañeros de trabajo

Es mi subalterno

Ninguna

Otra

explique _____

En caso afirmativo para la pregunta 1, complete el relato de lo sucedido:

3. ¿qué tiene que expresar en su defensa sobre los hechos?

4. Tiene conocimiento Ud. sobre las implicaciones de los hechos de los que se le acusa?

5. ¿Qué propone Ud.?



6. ¿A qué se puede comprometer?

Si el caso pasa a otra instancia fuera del MINDEL explicar el proceso que seguirá, el cual está explicado en el paso No 2 literales 2.4 y 2.7, del procedimiento para la Actuación y Abordaje de Violencia de Género, de este documento.

ANEXO VIII. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Para efectos de la prevención y atención de las diferentes manifestaciones de violencia de género en el ámbito laboral en el MINDEL, se considerará las siguientes definiciones, en el presente protocolo de acuerdo con el Código Penal, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y las definiciones de la OIT.

ACOSO LABORAL

Es la acción de hostilidad física o psicológica, que, de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores. (LEIV Art. 8, literal b), 2010)

ACOSO SEXUAL

Insistentes proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior/a o de un compañero/a de trabajo, que influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o el ambiente laboral y que producen también efectos en las víctimas, tanto de orden psicológico como emocional. Expresa que es la forma más común de discriminación por género en el trabajo¹¹.

ACOSO O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Se designa a 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. (Convenio sobre la Violencia y el Acoso (C-90) de la OIT, 2019)

ATENCIÓN INTEGRAL

Son todas las acciones para detectar, atender, proteger y restablecer los derechos de las mujeres que enfrentan cualquier tipo de violencia; para lo cual, el Estado deberá destinar los recursos humanos, logísticos y financieros necesarios y apropiados para instaurar los servicios especializados que garanticen la restitución de derechos y anulación de riesgos o daños ulteriores (LEIV Art. 8, literal a), 2010)

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Cuando por razón de sexo, la persona o el colectivo afectado ha sido tratado en desventaja frente a otro. (LIE Art 4, literal 3-a 2011)

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Cuando por razón de sexo, una norma, disposición, criterio o práctica produzca desventajas para las mujeres respecto de los hombres, aun cuando en su texto no exprese discriminación directa. (LIE Art 4, literal 3-b 2011)

FAVORABILIDAD

En caso de conflicto y duda sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en el presente protocolo, prevalecerá la más favorable a las mujeres víctimas de violencia. (LEIV Art. 4, literal b), 2010)

¹¹ OIT. Estudio Regional sobre Acoso Sexual en el Trabajo y Masculinidad. Febrero 2013.

 MINISTERIO DE DESARROLLO LOCAL	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO MINDEL	Aprobación:
		12/10/2020

LAICIDAD

Se refiere a que no puede invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa para justificar la violencia contra la mujer. (LEIV Art. 4, literal e) 2010)

PERSONA AGRESORA

Quien ejerce cualquiera de los tipos de violencia contra las mujeres, en una relación desigual de poder y en cualquiera de sus modalidades. (LEIV Art. 8, literal e) 2010)

PREVENCIÓN

Son normas y políticas para reducir la violencia contra las mujeres interviniendo desde las causas identificadas de la misma, y cuyo objetivo es evitar su reproducción y reducir la probabilidad de aparición del problema; por tanto, se dirigen a transformar el entorno del riesgo y a fortalecer las habilidades y condiciones de las personas y comunidades para su erradicación, asegurando una identificación rápida y eficaz, así como la reducción de los impactos y secuelas cuando se presente el problema y reincidencia (LEIV Art. 8, literal f) 2010)

RE-VICTIMIZAR

Son acciones que tienen como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia contemplados o no en la presente ley, mediante acciones u omisiones tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia efectiva. (LEIV Art. 8, literal i).2010)

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. (LEIV Art. 10, literal b) 2010)

VICTIMA DIRECTA

Se refiere a toda mujer a quien se le vulnera el derecho a vivir libre de violencia, independientemente de que se denuncie, individualice, aprehenda, enjuicie o condene a la persona agresora. (LEIV Art. 8, literal l) 2010)

VICTIMA INDIRECTA

Es toda persona a quien se le vulnera el derecho a vivir una vida libre de violencia o que sufra daños al intervenir para asistir a la víctima directa o prevenir su victimización indistintamente del tipo de relación que exista entre ellas. (LEIV Art. 8, literal m) 2010)

Todos los principios antes expuestos exceptuando los de la LEIV aplican en el caso de los hombres que sean víctima de hechos de violencia en el espacio laboral.

11. BIBLIOGRAFÍA

Acoso Psicológico en la Psicología Laboral. Congreso de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Heinz Leymann, 1990.

1. Código Penal. Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, 1997.
2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belem do Para, 1994.
3. Encuesta Nacional de Violencia contra las Mujeres. El Salvador. DIGESTYC, 2017.
4. Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Laboral en el Sector Público. Secretaria de Asuntos Estratégicos (SAE), 2013.
5. Guía para la elaboración de Planes de Prevención de la Violencia contra las Mujeres en Instituciones Públicas y Privada. ISDEMU, 2020.
6. Impacto del Acceso a la Justicia en las Mujeres que enfrentan Violencias Machistas. Asociación de Mujeres por la Dignidad y la Vida. LAS DIGNAS, 2017.
7. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. LEIV. Publicado en el D.O. No. 02, Tomo 390 del 04/01/2011. Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010.
8. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2011.
9. Lineamientos de Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Transversalización del Principio de Igualdad y No Discriminación en las Comunidades Educativas de El Salvador. ISDEMU, 2014.
10. Lineamientos para el Plan Municipal de Prevención de la Violencia contra las Mujeres. ISDEMU, 2012.
11. Manual sobre Lineamientos para Identificación de Tipos y Modalidades de la Violencia. ISDEMU, 2013.
12. Mujer y Mercado Laboral. Violencia Laboral: realidad y silencio. ORMUSA, 2013.
13. Política Nacional para el acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. ISDEMU, 2013.
14. Protocolo de Actuación ante Casos de Violencia de Género en el FISDL. FISDL, 2018.
15. Protocolo Institucional para la Prevención y Atención de Casos sobre Acoso Sexual y Laboral en el Ministerio de Economía. MINEC, 2016.
16. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. OIT, 2003.
17. Violence at Work. Ginebra: OIT [consulta 5 de mayo de 2014]. ISBN. Chapel, Duncan y Di Martino, Vittorio, 2006.



Sitios Web

18. DIGESTYC. Observatorio de Estadísticas de Género.

<http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/>

19. ISDEMU.

http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=509%3AAla-denuncia-una-forma-de-prevenir-la-violencia-de-genero&catid=1%3Anoticias-ciudadano&Itemid=77&lang=es.

20. ISDEMU.

http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=509%3AAla-denuncia-una-forma-de-prevenir-la-violencia-de-genero&catid=1%3Anoticias_ciudadano&Itemid=77&lang=es.

 MINISTERIO DE DESARROLLO LOCAL	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO MINDEL	Aprobación:
		12/10/2020

12. HISTORIAL DE CAMBIOS

VERSIÓN ANTERIOR	VERSIÓN ACTUAL	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	APROBACIÓN (Instancia/Fecha)	VIGENCIA (Fecha)
-	0	Creación y aprobación del Protocolo de actuación para la prevención y abordaje de Violencia de Género MINDEL.	Ministra de Desarrollo Local Fecha: 30/09/2020	12/10/2020