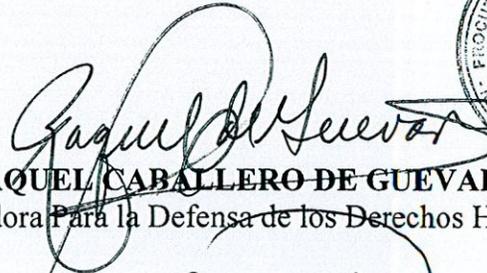
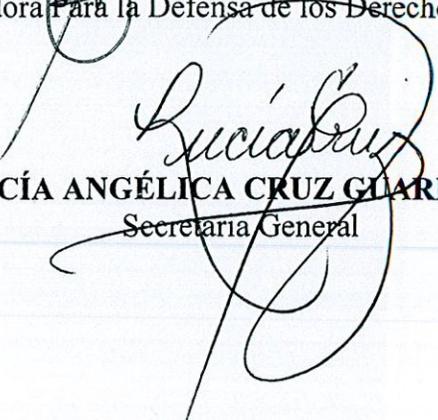


**ACUERDO INSTITUCIONAL No. 240 MINISTERIO PÚBLICO, PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS.** San Salvador, a las ocho horas y diez minutos del día veintiséis de septiembre de dos mil veinticuatro. La Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, en uso de las facultades legales que le confiere el artículo 12 ordinal 9° de la Ley de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. CONSIDERANDO. Que el presente documento institucional ha sido actualizado para que su implementación se desarrolle acorde al principio de la legalidad y de manera diligente, a fin de proveer respuesta inmediata y oportuna a las mujeres que activan este mecanismo de protección cuando sean víctimas de violencia o discriminación por parte de hombres, ambas partes empleados de esta institución. **ACUERDA:** La Aprobación a partir de esta fecha, del “**PROTOCOLO DE ATENCION A CASOS INTERNOS SOBRE VIOLENCIA Y DISCRIMINACION CONTRA LAS MUJERES**”. Cuyo objetivo general es: Implementar un mecanismo que permita prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres por razones de ser mujeres, dentro de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, a través de la aplicación del protocolo de atención a casos internos sobre violencia y discriminación contra la mujer. **COMUNÍQUESE**

  
**RAQUEL CABALLERO DE GUEVARA**  
Procuradora Para la Defensa de los Derechos Humanos

  
**LUCÍA ANGÉLICA CRUZ GUARDADO**  
Secretaría General





# “Protocolo de Atención a Casos Internos sobre Violencia y Discriminación contra las Mujeres”

Procuraduría para la Defensa de los Derechos  
Humanos

San Salvador, mayo 2024.



ESTA PUBLICACIÓN ES DE EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE LA PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS PDDH.

**PDDH**

**Maestra Raquel Caballero de Guevara**

Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos

**Licenciada Mireya Tobar Navarrete**

Procuradora Adjunta para la Defensa de los Derechos Humanos

**Maestra Leonor Elisa Arévalo Romero**

Procuradora Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia

---

**Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos**

5ª Avenida Norte y 19 Calle Poniente, N° 12, Polígono W, Urbanización Guadalupe, Centro de Gobierno San Salvador.

Tel. 2520 4300

[www.pddh.gob.sv](http://www.pddh.gob.sv)

## Contenido

Siglas.....	4
Introducción.....	5
Principios rectores.....	5
Principios éticos.....	6
Enfoques transversales.....	7
Objetivos del Protocolo.....	8
Ámbito de aplicación.....	8
Derechos de la víctima.....	9
Medidas de protección durante la atención del caso.....	9
Áreas intervinientes en la aplicación del Protocolo.....	10
Procedimiento de aplicación del Protocolo y equipo que conocerá.....	12
Disposiciones generales.....	17
Anexo 1 Antecedentes.....	21
Anexo 2 Marco Conceptual.....	22
Anexo 3 Marco legal.....	27
Referencias bibliográficas.....	36



## Siglas

CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para Las Mujeres
LIE	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra Las Mujeres
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONUMujeres	Organización de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer
PADMF	Procuradora Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia
PDDH	Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos
PII	Política Institucional para la Igualdad y no Discriminación
UAE	Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia
UII	Unidad Institucional para la Igualdad

## Introducción

El presente documento institucional *“Protocolo de atención a casos internos de violencia y discriminación contra las mujeres”* ha sido actualizado para que su implementación se desarrolle acorde al principio de legalidad y de manera diligente, a fin de proveer respuesta inmediata y oportuna a las mujeres que activan este mecanismo de protección cuando sean víctimas de violencia o discriminación por parte de hombres, ambas partes empleadas de esta institución.

Es importante relacionar la defensa de los derechos humanos y la igualdad entre hombres y mujeres, porque ello permite introducir criterios en las actuaciones del quehacer institucional considerando las especificidades de ambos sexos, lo que implica elevar la calidad y la calidez de las acciones de protección, promoción y educación de los derechos humanos.

La aplicación del presente protocolo requerirá desarrollar de forma simultánea procesos de deconstrucción de patrones de conducta y actuaciones que perpetúan desigualdades entre hombres y mujeres al interior de la institución, con el apoyo de las áreas temáticas especializadas, la Escuela de Derechos Humanos y la cooperación nacional o internacional.

Asimismo, su efectividad dependerá de la actuación pronta y debida de las áreas involucradas y responsables en la aplicación del Protocolo, cuyo contenido está a continuación.

## Principios rectores

- *Principio de legalidad: toda actuación deberá realizarse y sustentarse conforme a lo establecido en la Constitución de la República, tratados internacionales, leyes vigentes, doctrina y principios generales del Derecho.*
- *Principio de confidencialidad: la información que se vierte sobre el caso es de uso reservado. Únicamente tienen acceso a la información las personas involucradas en el procedimiento y aquellas funcionarias a quienes se les pida opinión técnica sobre el caso.*
- *Principio de acceso a la información: la presunta víctima tiene derecho a recibir información clara y precisa del proceso.*



- *Principio de Prioridad absoluta: el proceso debe centrarse en las necesidades de la mujer<sup>1</sup>[4].*
- *Principio de favorabilidad: en caso de duda en la aplicación de leyes, prevalecerá la que más favorezca a la mujer víctima de violencia.*
- *Principio de celeridad procesal: el proceso debe ser ejecutado de manera pronta, rápida y eficaz por el Equipo de atención del caso.*
- *Principio de imparcialidad y objetividad: entendido como la neutralidad con la que debe actuar el Equipo de atención del caso, a fin de asegurar un proceso libre de prejuicios, sin criterio anticipado a favor o en contra, brindando una resolución apegada a la normativa, con independencia de la propia valoración personal.*
- *Principio del debido proceso: toda actuación o sanción deberá estar fundada en el estricto respeto a las garantías mínimas que aseguren un resultado justo y equitativo dentro del proceso y que permitan a la presunta víctima y al denunciado tener la oportunidad de ser oídos para hacer valer sus pretensiones dentro de las instancias y conforme los procedimientos legales correspondientes.*

## **Principios éticos**

### **Para una atención libre de victimización secundaria**

- **Empatía:** mantener una actitud comprensiva, empática y solidaria; posicionarse en el lugar de la presunta víctima y tratar el caso cómo quisiera que se tratara en caso de ser propio, de tal manera que la atención sea libre de victimización secundaria.
- **Sororidad:** de preferencia, que las presuntas víctimas sean atendidas por otras mujeres funcionarias.
- **Escucha activa:** poner atención en los gestos y lenguaje no verbal.
- **Precisión:** evitar que se repitan relatos y acompañamientos psicológicos que no sean del interés de la presunta víctima.
- **Laicidad:** las creencias religiosas o espirituales del Equipo de atención del caso no deben determinar el rumbo de la atención de la presunta víctima.
- **No ser inquisitivos:** establecer una relación respetuosa con la presunta víctima dentro de los límites que ella permita y solicitar que amplíe la información que brinda únicamente de ser necesario.

---

<sup>1</sup> Propuesta de estándares regionales para la elaboración de protocolos de atención integral temprana para víctimas de violencia sexual, Comité de Derechos Sexuales y Reproductivos, Lima Perú, enero 2011.

- La atención debe brindarse con **calidad y calidez**, en un espacio privado.

## **Enfoques transversales**

### **Enfoque de derechos humanos**

Implica que toda actuación de la administración pública, en aplicación de este Protocolo, debe fundamentarse en la realización de los derechos humanos de las mujeres y los hombres, basados en los principios, estándares, obligaciones y compromisos establecidos en las normas internacionales y nacionales de derechos humanos.

### **Enfoque de derechos de las Mujeres**

En la aplicación del Protocolo se requiere una perspectiva de justicia y equidad por las áreas intervinientes; asimismo, la valoración de los posibles efectos e impactos de las decisiones administrativas que se tomen en la igualdad de entre hombres y mujeres a nivel interno; y la consecuente transformación respecto de las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de los roles y posición de hombres y mujeres.

### **Enfoque interseccional**

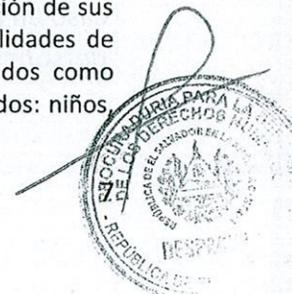
Las mujeres en razón a los diversos sistemas de opresión: patriarcal, económico, racista, heterosexual, cisgenerista<sup>2</sup>, capacitista<sup>3</sup>, adultocentrista<sup>4</sup>, entre otros; se enfrentan a

---

<sup>2</sup> Se refiere a un sistema normativo relacionado a la identidad de género, en el cual ser cisgénero o ser una persona cis significa que la identidad de género que se asigna al nacer es la misma con la que se identifica. Se le denomina un sistema de opresión, en tanto se asume que todas las personas son cisgénero lo que invisibiliza a las personas trans y construye privilegios para las primeras y discriminaciones para las segundas (Newcastle University, s.f.:1)

<sup>3</sup> "Denota un discurso social y cultural dominado por una actitud que devalúa la discapacidad, frente a la valoración de la integridad corporal, que es equiparada a una supuesta condición esencial humana de normalidad. Puede definirse como un conjunto de creencias, procesos, representaciones y prácticas basado en el favoritismo y el privilegio de ciertas capacidades, que produce una interpretación particular de uno mismo, del propio cuerpo, de la relación con los demás y con el medio ambiente (Wolbring, 2008b: 252)" (Contexto. s.f.)

<sup>4</sup> Se refiere a un sistema de dominación que "delimita accesos y clausuras a ciertos bienes, a partir de una concepción de tareas de desarrollo que a cada clase de edad le corresponderían, según la definición de sus posiciones en la estructura social, ...[esto permite que se asienten]... las capacidades y posibilidades de decisión y control social, económico y político en quienes desempeñan roles que son definidos como inherentes a la adultez ...[frente a] los de quienes desempeñan roles definidos como subordinados: niños, niñas, jóvenes, ancianos y ancianas" (Duarte Quapper, C., 2012:111).



diferentes formas de desigualdad estructurales que determinan las oportunidades que tienen para lograr su pleno desarrollo y el ejercicio de sus derechos.

La falta de empoderamiento abona a que pueden enfrentar diversas modalidades y formas de discriminaciones, en razón de sus distintas identidades como mujeres, por ejemplo: joven, pobre, indígena, viuda, jefa de hogar, con discapacidad, con VIH, adulta mayor, entre otras; por lo que en la aplicación del Protocolo se requiere considerar esas situaciones que generan privaciones, desventajas y exclusiones históricas y estructurales, que repercuten en la falta de autonomía económica, física y política; y generan una situación de violencia.

## **Objetivos del Protocolo**

### **Objetivo General**

Implementar un mecanismo que permita prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres por razones de ser mujeres, dentro de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, a través de la aplicación del protocolo de atención a casos internos sobre violencia y discriminación contra la mujer.

### **Objetivos Específicos**

1. Proveer a las usuarias información respecto de la atención interna y externa para la protección a sus derechos, administrativa o judicial, a través de la aplicación del protocolo de atención a casos internos sobre violencia y discriminación contra la mujer.
2. Definir las responsabilidades de las áreas de trabajo involucradas en el protocolo de atención a casos internos sobre violencia y discriminación contra la mujer, para llevar a cabo una atención pronta y oportuna.

### **Ámbito de aplicación**

El presente Protocolo es de aplicación interna en la PDDH, con el fin de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres, ocurrida dentro de la Institución, realizada por hombre hacia mujer; involucra exclusivamente al ámbito laboral, es decir que, rige las relaciones internas de todo el personal de la institución, en el desempeño de sus funciones. Ante situaciones que involucren otros ámbitos de la vida social y/o familiar, deberá procederse conforme a la normativa nacional aplicable a cada caso en materia de violencia y discriminación contra las mujeres, aun cuando se trate entre personas empleadas.

## Marco normativo orientador

Constitución de la República, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y Ley de Ética Gubernamental.<sup>5</sup>

## Derechos de la víctima<sup>6</sup>

Son derechos de las víctimas los siguientes:

- a. Que se preserve en todo momento su intimidad y privacidad.
- b. Que se le extienda copia de la queja formulada.
- c. Se aplique la reserva total del expediente.
- d. Ser informada y notificada en forma oportuna y veraz, de las actuaciones que se vayan realizando durante toda la actuación administrativa.
- e. No ser coaccionada por las declaraciones vertidas durante la aplicación de este Protocolo.
- f. Proporcionar las medidas de protección oportunas y adecuadas, que se consideren pertinentes o en todo caso tomar en cuenta las que la víctima solicita, para su seguridad psicológica y física.

## Medidas de protección durante la atención del caso<sup>7 8</sup>

Es primordial la protección de la vida, la integridad física y psicológica de la víctima, para lo cual deberán adoptarse medidas para resguardar la integridad física y mental de ella; por lo que la falta de determinación de medidas de protección deberá ser debidamente justificada.

Las medidas serán propuestas por el **equipo de atención del caso** y autorizadas por la persona titular de la institución o quien actúe en funciones; sin embargo, de carácter urgente la jefatura receptora de la queja podrá determinarlas, y su duración será hasta que el equipo de atención del caso conozca de la queja y determine la ruta de actuación. Deberá considerar siempre lo dispuesto en el literal f) de los derechos de la víctima, antes definidos.

Entre las medidas de protección, podrán considerarse las siguientes:

---

<sup>5</sup> Revisar marco legal en el anexo 3 de este Protocolo.

<sup>6</sup> ISDEMU. 2022. Lineamientos institucionales para la transversalización de la igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres en las instituciones del Estado, página 192.

<sup>7</sup> ISDEMU. 2022. Lineamientos institucionales para la transversalización de la igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres en las instituciones del Estado, página 193.

<sup>8</sup> Art. 38 Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, se presumirán verdaderos los hechos alegados en la petición cuyas partes pertinentes hayan sido transmitidas al Estado en cuestión, si éste no suministra información relevante para controvertirlos dentro del plazo fijado por la Comisión conforme al artículo 37 del presente Reglamento, siempre que de otros elementos de convicción no resulte una conclusión contraria.



1. Tomar en consideración lo dispuesto en la LEIV: artículo 47 referente a la obstaculización al acceso a la justicia en el ejercicio de función pública y artículo 57 relativo a las garantías procesales de las mujeres que enfrentan hechos de violencia, en especial la protección debida de su intimidad y la aplicación de la reserva del expediente.
2. Durante se efectúen las acciones pertinentes para documentar el caso, la institución tomará medidas para evitar que la persona acusada tenga comunicación con la víctima.
3. La persona acusada debe abstenerse de amenazar a la presunta víctima y de realizar actos intimidatorios de cualquier tipo, por sí o a través de terceros.
4. La persona acusada no podrá limitar la interacción de la presunta víctima con el personal y viceversa, por sí o a través de terceros.
5. La víctima podrá solicitar el cambio de área, zona o espacio, según ella lo considere pertinente, sin afectar las necesidades de servicios y al quehacer institucional; para lo cual la jefatura inmediata en conjunto con la de recursos humanos deberán evaluar la reubicación de la víctima. Esta medida de protección solo podrá ejecutarse con la aprobación de la persona titular de la Procuraduría.
6. En aquellos casos que el agresor sea la jefatura inmediata de la víctima y ella no desee cambio de área, zona o espacio, las solicitudes, requerimiento apoyos y otros -laborales- deberán realizarse de forma escrita o vía correo electrónico, evitando así el contacto directo con la misma, utilizando un lenguaje respetuoso y profesional y, como medida de seguridad, serán copiadas al equipo de atención del caso<sup>9</sup>.
7. Mientras se desarrolle la ruta de acción, quedan prohibidas las remociones o traslados que desmejoren la situación laboral de la víctima, comparada con la que tenía hasta el momento de interponer la queja.
8. Cambiar de área, zona o espacio físico de trabajo a la persona acusada, hasta que se determine su responsabilidad ya sea por la vía administrativa o judicial, sin afectar las necesidades de servicios y al quehacer institucional; para lo cual la jefatura inmediata en conjunto con la de recursos humanos deberán evaluar la reubicación de la víctima. Esta medida de protección solo podrá ejecutarse con la aprobación de la persona titular de la Procuraduría.
9. La persona acusada no podrá manipular, coaccionar, influenciar o amenazar a las personas que tengan la calidad testigos para desistir de participar en tal calidad, por sí o a través de terceros.
10. La persona acusada deberá evitar enviar mensajes amenazantes, por cualquier medio electrónico o que desacrediten la imagen de la víctima, por sí o a través de terceros.

### **Áreas intervinientes en la aplicación del Protocolo**

Las áreas de trabajo que intervienen en el presente protocolo son las siguientes, PADMF, Unidad Institucional para la Igualdad, Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia, Departamento Jurídico, Departamento de Recursos Humanos,

---

<sup>9</sup> Se contará con correo electrónico del equipo de atención de casos.

Delegadas y Delegados Departamentales. Asimismo, intervendrá la persona titular y las que comisione.

Las funciones por área de trabajo son las siguientes:

### Áreas que intervienen en el protocolo y sus funciones

Área de trabajo	Funciones generales
1. PADMF	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Impulsar programas de capacitación interna y externa sobre derechos de la mujer y la familia.</li> <li>- <b>Recibir la queja o aviso de una situación de violencia o discriminación.</b></li> <li>- <b>Formar parte del equipo de atención del caso.</b></li> </ul>
2. UII	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Velar por el cumplimiento de la normativa a favor de los derechos de las mujeres y, en específico, coadyuvar al respeto al principio de Igualdad, Equidad y no Discriminación en la aplicación del Protocolo.</li> <li>-Promoción del Protocolo.</li> <li>- <b>Recibir la queja o aviso de una situación de violencia o discriminación.</b></li> <li>-Registrar información de todos los casos.</li> <li>- <b>Formar parte del equipo de atención del caso.</b></li> </ul>
3. UAE	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Promoción del Protocolo.</li> <li>- Realizar al menos dos jornadas de capacitación sobre el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres, al interior de PDDH.</li> <li>-Asesorar e informar sobre los derechos que les asisten a las mujeres que enfrentan hechos de violencia en su contra por hombres compañeros de trabajo y, las medidas relativas a su protección y seguridad.</li> <li>- <b>Recibir la queja o aviso de una situación de violencia o discriminación.</b></li> <li>-Proporcionar primeros auxilios psicológicos.</li> <li>- Valoración preliminar del caso para la determinación de medidas urgentes de protección.</li> <li>-Gestionar asistencia psicológica externa.</li> <li>- <b>Formar parte del equipo de atención del caso.</b></li> <li>- <b>Llevar el expediente del caso.</b></li> </ul>
4. Área Jurídica Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Proporcionará opinión jurídica al equipo de atención del caso.</li> </ul>



	- Iniciará procesos sancionatorios ya sea vía administrativa o vía judicial a requerimiento de la persona titular, una vez se tenga elementos de convicción suficientes, en atención a lo dispuesto en el <b>reglamento de organización y funciones de la PDDH art 40 numeral 6.</b>
5. Área de Recursos Humanos	-Proporcionará la información que requiera el equipo de atención del caso respecto de la queja recibida. - Evaluar traslado o reubicación del agresor/víctima -Registrará en el expediente personal de la persona acusada el resultado de la aplicación del protocolo.
6. Delegadas y Delegados Departamentales <sup>10</sup>	- <b>Recibir la queja o aviso de una situación de violencia o discriminación</b> -Activar a la Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de PDDH, para las acciones de su competencia. - <b>Formar parte del equipo de atención del caso, cuando sea la jefatura que recibe la queja o aviso.</b>

### Procedimiento de aplicación del Protocolo y equipo que conocerá

El procedimiento para aplicar este Protocolo está dividido en tres fases:

- 1) Recepción y valoración del caso.
- 2) Revisión jurídica y análisis del caso.
- 3) Seguimiento.

#### FASE UNO: RECEPCIÓN Y VALORACIÓN DEL CASO

##### 1. Activación del protocolo.

Cualquier empleada o empleado de esta Procuraduría puede activar el Protocolo, mediante queja o aviso de violencia y/o discriminación ejercida por empleado de la PDDH en contra de empleada de la PDDH, ante cualquiera de las siguientes jefaturas:

- a) Procuradora Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia.
- b) Jefatura de la Unidad Institucional para la Igualdad.
- c) Jefatura de la Unidad de Atención Especializada para mujeres víctimas de violencia.
- d) Delegadas y Delegados Departamentales cuando la presunta agresión se realice en sus departamentos.

<sup>10</sup> En relación con la representatividad de la persona titular en los departamentos del país.

Esta queja o aviso podrá realizarse de forma verbal, escrita y mediante correo electrónico o a través de un formulario dispuesto en la red interna de la PDDH.

## 2. Interposición del caso.

La jefatura que recibe la queja o aviso garantizará los derechos de la víctima dispuestos en este Protocolo, y en específico, la confidencialidad del caso y, deberá proporcionar asistencia legal a la víctima.

Para la recepción de la queja o aviso de forma verbal, debe disponerse de un lugar tranquilo y privado, tomándose el tiempo necesario, sin prisa; no se debe tener ningún acercamiento físico con la víctima, para evitar recordarle prácticas o modos de acercamiento que usó la persona agresora; la conversación debe ser con un lenguaje comprensible para la persona víctima; si hay aspectos sobre los que la persona víctima no quiere conversar, no se le debe presionar para que lo haga; en ningún momento se debe decir, ni insinuar que se provocó la situación; se debe abstener de dar opiniones o consejos y, limitarse a escucharle activamente. Todo lo anterior con el fin de evitar la revictimización.

En situaciones de crisis de la víctima, de forma inmediata se activará a la Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de PDDH, para el apoyo con una psicóloga o en su defecto se activará a la UII, para lograr su estabilidad emocional. Toda acción de intervención en crisis deberá ser debidamente documentada en el proceso.

Con el fin del garantizar el adecuado registro de la queja o aviso, se requiere los siguientes datos:

- a) El nombre y apellido, aunque fuere uno solo, el cargo o puesto que desempeña y la unidad organizativa a la que pertenece la presunta víctima.
- b) El nombre y apellido, aunque fuere uno solo, el cargo o puesto que desempeña y la unidad organizativa del presunto agresor. En caso no fuere posible contar con tales datos, la indicación de sus características físicas u otras que permitan individualizado.
- c) Descripción de los hechos de tal manera que permitan su individualización, lugar, día y hora en que ocurrieron y la indicación de probables testigos o demás medios probatorios que pudieren existir, si los supiere.

A efecto de la protección de la vida, la integridad física y psicológica de la presunta víctima, en esta fase se podrán adoptar **medidas de protección** de carácter urgente,<sup>11</sup> en valoración

---

<sup>11</sup> Podrá asesorarse con la UAE, considerando el listado de medidas de protección dispuestas en este Protocolo que no requieran la aprobación de la persona titular de la Procuraduría.



del riesgo para la víctima, *bajo el principio de veracidad de los hechos manifestados por la víctima.*

La jefatura receptora será responsable de informar detalladamente a la víctima los pasos a seguir en la tramitación del caso en aplicación del Protocolo y, mantendrá comunicación respecto a cada una de las fases o etapas en que se encuentra.

Si los hechos son competencia de otra autoridad -judicial o administrativa- que no fuera la PDDH, y la presunta víctima lo requiera, se gestionará con la UAE el acompañamiento a las instancias competentes<sup>12</sup>.

### **3. Elaboración de informe del caso.**

La jefatura receptora elaborará un informe de sus actuaciones, el cual notificará al equipo de atención del caso en un plazo no mayor a 3 días después de recibir el aviso o queja, en el que se determine la continuidad del procedimiento a la fase dos revisión jurídica y análisis del caso o el archivo del caso si reúne las siguientes condiciones:

- a) El hecho no puede atribuirse a empleado de la PDDH.
- b) El hecho no constituye conducta de violencia o discriminación en contra de la mujer.
- c) No existe certeza que el hecho realmente haya ocurrido.
- d) Desistimiento de la víctima.
- e) El hecho denunciado constituye delito.
- f) Cuando la víctima no es empleada de la PDDH o dejó de serlo.

La presunta víctima tendrá derecho a que se le notifique lo resuelto y, al ser notificada de una resolución de archivo, podrá presentar su inconformidad ante el **equipo de atención del caso**, quien conocerá al respecto y resolverá en un plazo no mayor de 5 días hábiles.

**Tiempo promedio para procesar fase uno: de 40 horas (5 días hábiles) a 64 horas (8 días hábiles) si se presenta inconformidad ante equipo de atención del caso, quien conocerá al respecto y emitirá resolución que confirme el archivo o decida que la queja pase a la fase dos que consiste en revisión jurídica y análisis del caso.**

### **FASE DOS: REVISIÓN JURÍDICA Y ANÁLISIS DEL CASO**

El **equipo de atención de caso** estará conformado por las jefaturas de las siguientes áreas: Procuradora Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia, Unidad Institucional para la Igualdad, Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de

---

<sup>12</sup> **Prejudicialidad:** si el hecho es competencia de otra autoridad judicial o administrativa, se suspenderá el proceso mientras se resuelve por aquella autoridad. Agotada la acción anterior y de continuarse con la tramitación del proceso del protocolo, se procederá a emitir el informe respectivo y se remitirá a la persona titular para las acciones correspondientes.

Violencia y, la Delegada o Delegado Departamental cuando sea la receptora del caso, quienes realizarán las siguientes acciones.

1. Revisar toda la información del caso, pudiendo solicitar documentos o informes, y cualquier otro que consideren necesario, con el interés de contar con la información suficiente el análisis de la queja o aviso.
2. Entrevistar a la víctima para ampliar información, conocer si presenta documentos u ofrece testigos para fortalecer la queja, garantizando la no revictimización de la víctima.
3. Notificar al agresor para ampliar información, conocer si presenta documentos u ofrece testigos.
4. En caso de que se ofrezcan testigos deberán entrevistarse exclusivamente sobre la queja.
5. Analizar el caso en relación con lo dispuesto en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
6. Podrán en caso de ser necesario requerir opinión a las jefaturas de los departamentos jurídico y de Recursos Humanos quienes deberán rendir informe en un plazo máximo de 3 días hábiles.
7. Determinar la **ruta de acción** de conformidad a lo establecido en Constitución de la República, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer, Ley de Servicio Civil, Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa, Ley de Ética Gubernamental, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Ley de Procedimientos Administrativos y Reglamento Interno de Personal de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, entre otras.
8. Deberán rendir informe a la persona titular de la institución, que contenga:
  - a) indicación de lugar, hora y fecha, objeto de las actuaciones e intervinientes en el proceso,
  - b) una sucinta relación del caso,
  - c) la determinación de medidas de protección, la ruta de acción, y la calificación de los hechos en atención a lo dispuesto en la normativa aplicable.

Si la ruta de acción se recomienda remover al agresor (Art. 12 ordinal 10 Ley de la PDDH con relación al Art. 11 letra i) del Reglamento de la Ley de la PDDH), traslados Art. 8 Reglamento Interno de Personal de la PDDH o suspensión en su salario al agresor, se le notificara a la titular a efecto que gire las instrucciones y el procedimiento a seguir para que se realicen las referidas acciones.



Si el caso se presume que es constitutivo de algún delito, el Departamento Jurídico previo requerimiento de la persona titular preparará el aviso correspondiente a la Fiscalía General de la República, el cual firmará la persona titular. Si la acción es constitutiva de Riesgo Psicosocial, la jefatura del Departamento de Recursos Humanos realizará las acciones necesarias para su debida atención.

**Tiempo para desarrollar esta fase 15 días hábiles**

### **FASE TRES: SEGUIMIENTO**

Se dará seguimiento a las medidas de protección y rutas de atención al caso, determinadas en la aplicación de este Protocolo y, procesos administrativos o judiciales iniciados conforme a las legislaciones especializadas LEIV y LIE, de la siguiente forma:

**En cuanto a las medidas de protección,** la jefatura de la UAE será la que verificará su implementación, la solicitud de modificación o cambio parcial o total de ellas.

**Procesos judiciales:** La jefatura de la UAE dará seguimiento a los procesos iniciados en atención a lo dispuesto en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres y Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, en la justicia especializada para las mujeres.

**Comisión de Ética Gubernamental:** La jefatura del Departamento de Recursos Humanos dará seguimiento a las actuaciones de dicha Comisión ante el caso.

**Comité de Seguridad y Salud Ocupacional:** La jefatura del Departamento de Recursos Humanos dará seguimiento a las actuaciones de dicho Equipo de atención del caso ante el caso.

**Ley de Servicio Civil:** La jefatura del Departamento Jurídico dará seguimiento al trámite, desarrollo y resultado del proceso iniciado conforme a dicha ley.

**Ley de Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa:** La jefatura del Departamento Jurídico dará seguimiento al trámite, desarrollo y resultado del proceso iniciado conforme a dicha ley.

**Acciones de seguimiento por la jefatura de la Unidad Institucional para la Igualdad:** Requerirá información del seguimiento respectivo a las áreas involucradas, mantendrá el seguimiento de cada caso, elaborará un consolidado de casos cada mes y, de todo lo anterior remitirá informe a la PADMF y a la persona titular de la institución de forma trimestral o inmediata cuando por la gravedad de los hallazgos en el seguimiento se requiera.

Asimismo, de la información obtenida se identificará buenas prácticas, lecciones aprendidas y posibles fallas, acceso a la justicia y reparación de la víctima; análisis que permitan mejorar el contenido de este Protocolo, de lo que se informará a la PADMF.

La jefatura de la UII deberá reunirse con el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional institucional al menos dos veces al año, para elaborar y presentar un informe de la situación de violencia y discriminación en contra de las Mujeres, y a la vez para verificar que dicho Comité en su plan de trabajo incorpore y lleve a cabo las acciones de prevención de violencia y discriminación en contra de las Mujeres.

El Comité de Seguridad y Salud Ocupacional deberá revisar en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos y el departamento administrativo las acciones que se realizan para **prevenir y reparar las acciones de violencia y discriminación en contra de las Mujeres.**

Esta fase es permanente.

**El equipo de atención del caso deberá remitir un informe al departamento de recursos humanos para que lo anexe al expediente laboral del empleado que hubiere resultado responsable de afectación al derecho a una vida libre de violencia y discriminación para las mujeres, garantizando la confidencialidad de la víctima.**

### **Disposiciones generales**

1. El presente instrumento tiene como objetivo establecer los mecanismos de prevención, protección, investigación y sanción de la violencia y discriminación contra la mujer acaecida al interior de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.
2. Como parte de la Política Institucional de Igualdad de Derechos entre Mujeres y hombres, todo el personal de la PDDH tiene la obligación de colaborar en el esclarecimiento de los hechos de violencia y/o discriminación contra la mujer, ocurridos al interior de la institución.
3. Toda forma de violencia y/o discriminación en contra de las empleadas de la PDDH será tramitada de acuerdo con los parámetros establecidos en el presente instrumento y en la normativa legal aplicable a cada caso.
4. Las sanciones administrativas de las que puede ser acreedor la persona que resultare responsable serán: AMONESTACIÓN ESCRITA, artículos 41 y 42 de la Ley de servicio Civil, y 26 letra "b" del Reglamento Interno de Personal de la PDDH; POSTERGACIÓN DEL DERECHO DE ASCENSO HASTA POR DOS AÑOS, artículos 41 y 42 de la Ley de servicio Civil, y 26 letra "e" del Reglamento Interno de Personal de la PDDH; SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SUELDO,



artículos 45 y 48 de la Ley de Servicio Civil; SUSPENSIÓN DE ACUERDO CON LA LEY REGULADORA DE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, artículo 3 de la Ley Reguladora de La Garantía de Audiencia de Los Empleados Públicos no comprendidos en la carrera administrativa. Artículo 50 ordinales 5ª y 8ª del Código de Trabajo; y DESPIDO O DESTITUCIÓN, artículo 31 letras “b”, “e” y “g”, 53 letras “a” y “f”, 54 letras “a” y “c” de la Ley de Servicio Civil.

5. Es responsable de la aplicación del presente protocolo el Equipo de Atención de Casos, el cual está integrado por las jefaturas del Departamento Jurídico, Departamento de Recursos Humanos, Unidad Institucional para la Igualdad, Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia y, la Delegada o Delegado Departamental, en caso sea la receptora del caso.
6. La promoción del presente Protocolo estará a cargo de Procuradora Adjunta para la Defensa de la Mujer a través de la Unidad Institucional para la Igualdad y Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Habiéndose tenido conocimiento de la existencia de Procesos pendientes de resolver y en cumplimiento al objeto general del Protocolo, como es el de proporcionarle la atención a casos internos de violencia y discriminación contra las mujeres, de acuerdo al principio de legalidad a efecto de proveer una certidumbre jurídica para las partes involucradas en los procesos administrativos pendientes de resolver, se acuerda avocarse a dichos procesos y resolverlos a la mayor brevedad posible y con la diligencia debida.

### Glosario

No.	Termino	Definición
1	Acciones afirmativas	La acción afirmativa es un conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas específicamente a remediar la situación de un grupo al que están destinadas en un aspecto o varios aspectos de su vida social para alcanzar la igualdad.
2	Empoderamiento	Es el proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el

		<p>ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.</p> <p>Para ello, es fundamental aumentar la capacidad de las mujeres de confiar en sí mismas e influir en la dirección de los cambios mediante la habilidad de ganar el control sobre recursos materiales y no materiales fundamentales.</p> <p>Se reconoce que el empoderamiento no es un proceso lineal, por el contrario, es dinámico, multidimensional y su acción no se restringe al cambio individual, abarca también el ámbito de las relaciones interpersonales y las transformaciones institucionales y culturales.</p> <p>Para ello las políticas de promoción del empoderamiento contemplan procesos de diferentes tipos entre otros: procesos educativos, procesos psicológicos, procesos de acceso y control de recursos, procesos de organización política.</p>
3	Equidad entre mujeres y hombres	Establecimiento y fortalecimiento de mecanismos destinados a impulsar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres; revalorar el papel de la mujer y del hombre en el seno familiar, y en los ámbitos institucional y social; eliminar la discriminación individual y colectiva hacia la mujer.
4	Estereotipos sexistas	Son los que reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica. De esa forma, son las imágenes culturales que se asignan a los sexos, Su eliminación es un factor importante para lograr la igualdad entre mujeres y hombres..
5	Igualdad sustantiva	Modificar las circunstancias que impiden a las personas el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades por medio de medidas estructurales, legales o de política pública que garanticen en los hechos la igualdad. De ese modo las mujeres no solamente tienen que ser representadas en las Instituciones integrando a mujeres a éstas, sino que sus demandas deben ser atendidas y resueltas.



6	Violencia entre hombres y mujeres	<p>Hace referencia a cualquier acto con el que se busque dañar a una persona por su sexo. La violencia entre hombres y mujeres nace de normas perjudiciales, abuso de poder y desigualdades entre ambos sexos.</p> <p>La violencia entre hombres y mujeres constituye una grave violación a los derechos humanos; al mismo tiempo, se trata de un problema de salud y protección que pone en riesgo la vida.</p> <p>La violencia en contra de las Mujeres puede ser de tipo sexual, físico, psicológico y económico, y puede darse tanto en el espacio público como en la esfera privada. Las amenazas, la coerción y la manipulación son también formas de violencia hacia las Mujeres. La violencia hacia las Mujeres puede tomar muchas formas: violencia de pareja, violencia sexual y los supuestos 'crímenes de honor'.</p> <p>Las consecuencias de la violencia hacia las Mujeres son devastadoras y las repercusiones para quienes logran sobrevivir pueden ser permanentes. De hecho, la violencia en contra de las Mujeres puede provocar la muerte de una persona.</p>
7	Sexismo	<p>Conjunto de actitudes, comportamientos y valores que se fundamentan, más o menos inconscientemente, en una concepción de las mujeres como seres inferiores o subordinados. El sexismo es una actitud derivada de la supremacía masculina, se basa en la hegemonía de los hombres y en todas aquellas creencias que la respaldan y la legitiman.</p>

## Anexo 1 Antecedentes

Se elaboró en el período octubre del 2016 a enero del 2017 el “**Protocolo de atención a casos internos sobre violencia y discriminación contra la mujer**”, realizado en consulta con: 1) Procuradora Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia; 2) Procurador Adjunto para la Atención de Grupos en Condiciones de Vulnerabilidad<sup>13</sup>; 3) *Red de Referentes de Género*<sup>14</sup> 2016-2017 integrada por una persona designada en cada Delegación Departamental de la PDDH y fue uno de los mecanismos de seguimiento y evaluación de la PIIG; 4) Jefa de la Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia; 5) Jefa del Departamento de Recursos Humanos; 6) Jefe del Departamento de Jurídico, y 7) jefa de la Unidad Institucional para la Igualdad. La elaboración del documento fue coordinada por la jefa de la Unidad de Género siendo aprobado el 28 de febrero de 2017.

Desde la aprobación del documento, se han recibido 17 denuncias distribuidas por año de la siguiente manera<sup>15</sup>:

**Número de casos por año**

<b>Año</b>	<b>Número de casos</b>
2017	5 casos
2018	1 caso
2019	7 casos
2020	1 caso
2021 AGREGAR 2022	2 casos

Fuente: Elaboración interna

Las denuncias fueron interpuestas ante: UAE 12 casos; Recursos Humanos 4 casos, Jefatura Inmediata Superior 1 caso. De las cuales sólo 2 han tenido resolución de los casos recibidos en el año 2020 y uno en el 2021.

En el Plan de Trabajo de seguimiento a la PIIG del año 2021, la UII expuso para el segundo semestre de ese año llevar a cabo una revisión del documento del Protocolo, incluyendo en

<sup>13</sup> Actualmente Procuraduría Adjunta para la Defensa de los Derechos de las Personas Migrantes y Seguridad Ciudadana.

<sup>14</sup> PDDH. 2015-2020 Política Institucional de Igualdad de Género, página 51.

<sup>15</sup> PDDH. 2020. Informe del Plan de Acción 2019-2020.



dicha acción al personal que participa en el procedimiento establecido en el protocolo, como son las Jefatura de los departamentos: Jurídico, Recursos Humanos, Unidad de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia y Unidad Institucional para la Igualdad quienes conformaron el equipo para la primera revisión del documento del protocolo, coordinada por la UII. Es así como en el mes de julio del año 2021 se dio inicio al proceso de trabajo, desarrollando una metodología y elaborando los informes y documentos borrador.

Para el año 2022 se aprueba por acuerdo institucional No. 079/2022 una nueva Política Institucional de Igualdad de Género 2022-2027 en la cual el eje estratégico 3 en su *línea de acción 3.3.3. "Asegurar la institucionalización de mecanismos adecuados para la prevención y atención de la violencia y discriminación contra las mujeres, el abuso de autoridad y cualesquiera otras situaciones que atenten contra los derechos de las trabajadoras y trabajadores al interior de la institución"* Por lo cual la importancia de dar por concluida la revisión del documento y proceder a la aplicación y promoción del mismo.

Es así como en el año 2023, se retoma el documento borrador y por instrucciones de la Procuradora para la Defensa de los Derechos Humanos, la Procuradora Adjunta designa para llevar a cabo la conclusión del documento a la Procuradora Adjunta para la Defensa de los Derechos de la Mujer y la Familia, por lo que se conforma una comisión de revisión, integrada por jefaturas de departamentos Jurídico, Recursos Humanos, Planificación, Proyectos y Cooperación Internacional, Unidades de Género Institucional y de Atención Especializada para las Mujeres Víctimas de Violencia, y técnica de la Procuradora Adjunta para la Defensa de los Derechos Humanos.

## **Anexo 2 Marco Conceptual**

A fin de que las partes que intervienen en el proceso y sus aplicadores tengan comprensión y realicen una efectiva valoración del caso, en este apartado se describe de forma breve, la aplicabilidad de conceptos claves para el presente Protocolo.

### **A. Relaciones de poder y confianza.**

En el análisis de los casos de violencia y/o discriminación contra la mujer, es importante entender **las relaciones de poder y confianza**. Según la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia, tiene como punto de partida, el reconocimiento de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres, que muchas veces se expresan

mediante el ejercicio de formas de violencia contra las mujeres y que constituyen una negación de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

De esta manera el Estado salvadoreño reconoce el derecho a vivir libres de violencia y asume la responsabilidad de detectar, prevenir, atender, proteger, reparar y sancionar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones.

De conformidad al artículo 7 de la LEIV, se presume que los tipos y modalidades de violencia que enfrentan las mujeres tiene 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, consistiendo las mismas en:

- a) Relaciones de Poder: Son las caracterizadas por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras.

Ejemplos de estas relaciones caracterizadas por la asimetría: están las que se dan entre un maestro y una alumna, entre un padre/madre y una hija, entre un policía y una ciudadana; entre un jefe y una empleada; es decir, no son relaciones basadas en la igualdad. En estas relaciones la asimetría es necesaria y se justifica por un motivo

- b) Relaciones de confianza: Son las que se dan entre los familiares (padre, padrastros, padrinos, abuelos, tíos etc.), relaciones de amistad o de noviazgo, parejas sentimentales (compañeros de vida, esposos, esposas)

La desigualdad en las relaciones de poder o confianza pueden subsistir, aun cuando haya finalizado el vínculo que las originó independientemente del ámbito en que se haya llevado a cabo.

Como se describe anteriormente la LEIV reconoce, que la violencia contra la mujer tiene su origen en las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Esta presunción legal, se comprende en la medida que las actitudes tradicionales, según las cuales se consideran a las mujeres como subordinadas o se les atribuyen funciones estereotipadas, perpetúan la difusión de prácticas que entrañan violencia o coacción<sup>16</sup>.

## B. Acoso laboral<sup>17</sup>

Según la Organización Mundial de la Salud, el **Acoso Laboral** se define como, el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más personas de un grupo, hacia una persona en el ámbito laboral. Este acoso tiene como objetivo producir miedo, terror,

<sup>16</sup> Formación dirigida a las personas operadoras del sector de justicia, para garantizar el acceso de las mujeres y niñas a la justicia y principios de debido proceso y debida diligencia. PDDH. 2018. Página 69

<sup>17</sup> Art. 8 Lit. b) LEIV, y art. 1 núm. 1 Lit. a) y b) Convenio 190.



desprecio o desánimo en la persona trabajadora afectada, hasta que ésta renuncia a seguir en la empresa o sea despedido/a<sup>18</sup>.

El acoso laboral, también conocido como hostigamiento laboral o *mobbing*, es un tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

La aplicabilidad del presente Protocolo al acoso laboral se da siempre que este es realizado por un hombre contra una mujer, precisamente por el hecho de ser mujer.

A continuación, se exponen algunos indicadores de riesgo que puede utilizar la persona encargada de hacer la entrevista a la persona que activa el Protocolo, para la valoración y gestión de la protección a la víctima.

1) Comentarios vejatorios de forma reiterada, referidos al sexo, orientación sexual u otros semejantes que tengan por objetivo ridiculizar a la trabajadora.	2) Comentarios humillantes que buscan confrontación con la trabajadora, descalificación profesional, ridiculización frente a otros compañeros/as de trabajo en reuniones formales o informales.
3) Burlarse de la trabajadora por su forma de vestir, por alguna información que se refiera a la intimidad de las mujeres, hacer chistes sexista junto con otros compañeros/as de trabajo.	4) Difundir rumores falsos sobre la calidad del trabajo y la vida privada de las mujeres.
5) 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.	6) Imposición de: Tareas que no forman parte de las obligaciones laborales. Horarios que trascienden excesivamente la jornada laboral sin fundamento alguno.
7) Tratos evidentemente discriminatorios por el hecho de ser	8) Restarle importancia o burlarse de las opiniones vertidas por las

<sup>18</sup> <https://mobbingmadrid.org/acoso-laboral/factores-acoso-laboral/>

Mujer, que impliquen el aislamiento de las mujeres del resto de compañeros/as de trabajo, traslados sin justificación.	mujeres en reuniones formales de trabajo o informales entre los y las compañeros de trabajo.
9) Amenazas injustificadas o condicionadas de despido	10) Negar permisos personales, permisos por cuidado, 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 las mujeres.	

¿Cuándo estamos en presencia del acoso laboral de parte del hombre hacia la mujer?

1) Asigna labores inferiores a las funciones que posee.	2) Desvaloriza sistemáticamente el esfuerzo o trabajo realizado.
3) Exagera al señalar pequeños errores entendiéndose aquellos que no dañan la imagen de la institución y a grupos de personas.	4) Ocultar, dañar información o instrumentos para obstaculizar el trabajo.
5) Obstaculizar la formación o especialización laboral de las mujeres.	6) Difundir información personal, calumnias y rumores sobre la vida privada de las mujeres.
7) Negar permisos justificados de salud, familiares, legales, de cuidado u otros.	8) Promueve actos hostiles, gestos de desprecio, desaprobación, insultos y burlas públicas contra las mujeres
9) Realiza amenazas, escritas o verbales, de destitución, traslado o asignación de tareas inalcanzables, como castigo.	10) Ignorar o minimizar las denuncias recibidas por hechos de violencia en las mujeres.



### C. Acoso sexual<sup>19</sup>

El Acoso Sexual en el ámbito laboral debe entenderse como “insistentes proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior o de un compañero de trabajo, que influye de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o el ambiente laboral y que producen también efectos en las mujeres, tanto de orden psicológico como emocional”<sup>20</sup>.

Para Identificar el acoso sexual es importante tener clara la conducta de una persona que acosa sexualmente.

#### Conductas de la persona que acosa<sup>21</sup>.

1) Chistes de contenido sexual sobre quien denuncia.	2) Piropos/comentarios sexuales sobre quien denuncia.
3) Pedir reiteradamente citas.	4) Acercamientos excesivos.
5) Hacer gestos y miradas insinuantes, morbosas.	6) Hacer preguntas sobre su vida sexual.
7) Hacer insinuaciones sexuales.	8) Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
9) Presionar después de la ruptura sentimental con la pareja anterior.	10) Abrazos, besos no deseados.
11) Tocamientos, pellizcos, acercamiento físico.	12) Acorralamientos.
13) Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.	14) Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
15) Asalto sexual- (agresión o violación sexual).	

¿cuándo estamos en presencia de un acoso sexual de parte del hombre hacia la mujer?

<sup>19</sup> Art. 1 núm. 1 Lit. b) Convenio 190, art. 7 LGPRLT Art. 3 num. 5 y art. 8 num. 10 LGPRLT

<sup>20</sup> MINEC. 2016. Protocolo Institucional para la prevención y atención de casos sobre Acoso Sexual y Laboral en el Ministerio de Economía.

<sup>21</sup> MINEC. 2016. Protocolo Institucional para la prevención y atención de casos sobre Acoso Sexual y Laboral en el Ministerio de Economía.

1) Dice expresiones de naturaleza sexual que nadie le ha pedido.	2) Hace comentarios ofensivos sobre el cuerpo de las mujeres, que les son desagradables a ellas.
3) Envío por medio escrito o electrónico, insinuaciones, proposiciones o invitaciones de carácter sexual que incomoda a las mujeres	4) Realiza contacto físico abusivo, roces, tocamientos y abrazos que no le han pedido y resultan molestos.
5) Constantemente hace propuestas directas o indirectas para mantener relaciones sexuales que no agradan.	6) Amenaza o divulga por distintos medios, la vida sexual de alguna mujer.
7) Piensa qué, si las mujeres no dicen nada del acoso sexual, es porque les gusta y quiere más.	

### Anexo 3 Marco legal

#### a) Normativa Nacional

##### ***Constitución de la República<sup>22</sup>***

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

Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

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.

No se reconocen empleos ni privilegios hereditarios.

##### ***Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres<sup>23</sup>***

#### Art. 1 Objeto de la Ley

<sup>22</sup> Decreto Legislativo N° 38, de fecha 15 de diciembre de 1983, publicado en el Diario Oficial No 234, Tomo No 281, de fecha 16 de diciembre de 1983.

<sup>23</sup> Decreto Legislativo N° 520, de fecha 25 de noviembre de 2010, publicado en el Diario Oficial N° 2, Tomo 390, de fecha 4 de enero de 2011.



La presente Ley tiene por objeto establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por medio de Políticas Públicas orientadas a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.

#### Art. 2 Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia comprende, ser libres de toda forma de discriminación, ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento, prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Así mismo, se refiere al goce, ejercicio y protección de los derechos humanos y las libertades consagradas en la Constitución y en los Instrumentos Nacionales e Internacionales sobre la materia vigentes, incluido el derecho a:

1. Que se respete su vida y su integridad física, psíquica y moral.
2. Que se respete la dignidad inherente a su persona y se le brinde protección a su familia.
3. La libertad y a la seguridad personal.
4. No ser sometida a tortura o tratos humillantes.
5. La igualdad de protección ante la ley y de la ley.
6. Un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes que la amparen frente a hechos que violen sus derechos.
7. La libertad de asociación.
8. Profesar la religión y las creencias.
9. Participar en los asuntos públicos incluyendo los cargos públicos.

#### Art. 9 Tipos de Violencia

Para los efectos de la presente ley, se consideran tipos de violencia:

- a) **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.
- b) **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.
- c) **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.

d) **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.

e) **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.

f) **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.

g) **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.

#### Art. 10 Modalidades de Violencia

Para los efectos de la presente ley, se consideran modalidades de la Violencia:

a) **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.

b) **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.



c) **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.

d) **Violencia Política:**

Son acciones u omisiones contra las mujeres, realizadas de forma directa o indirecta por razón de género, que causen daño individual o colectivo y que tienen por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos y civiles, en cualquier ámbito de la vida política. Los ámbitos de la vida política comprenden el ejercicio de los derechos políticos tales como derecho de organización, participación en procesos electorales y en órganos de dirección, así como la participación en el desarrollo rural y urbano.<sup>24</sup>

Artículo 47.- **Obstaculización al Acceso a la Justicia.** Quien en el ejercicio de una función pública propiciare, promoviere o tolerare, la impunidad u obstaculizare la investigación, persecución y sanción de los delitos establecidos en esta Ley, será sancionado con pena de prisión de dos a cuatro años e inhabilitación para la función pública que desempeña por el mismo plazo.

### ***Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres***<sup>25</sup>

Art.1.- **Garantía de cumplimiento del Principio Constitucional de Igualdad.** Por medio de la presente ley, el Estado ratifica su compromiso con la plena aplicación del Principio Constitucional de Igualdad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones derivadas en este principio aplicables a la legislación nacional y a la acción efectiva de las Instituciones del Estado.

De conformidad con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, esta ley prohíbe la discriminación, de derecho o de hecho, directa o indirecta, contra las mujeres. (...)

Art. 4.- **Alcances de la ley para el cumplimiento de la presente ley,** las instituciones del Estado, de acuerdo con sus competencias, deberán realizar acciones permanentes orientadas hacia los siguientes aspectos de alcance general:

1. **Eliminación de los comportamientos y funciones sociales discriminatorias,** que la sociedad asigna a mujeres y hombres respectivamente; las cuales originan desigualdades

<sup>24</sup> Decreto Legislativo N° 829, de fecha 22 de febrero de 2021, publicado en el Diario Oficial N° 52, Tomo 430 de fecha 15 de marzo de 2021.

<sup>25</sup> Decreto Legislativo N° 645, de fecha 17 de marzo de 2011, publicado en el Diario Oficial N° 70, Tomo 391 de fecha 8 de abril de 2011.

en las condiciones de vida, y en el ejercicio de los derechos en la posición, en la valoración social de las capacidades humanas de las unas con respecto a los otros y en la vida pública.

2. Lograr la igualdad de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida personal colectiva; así como, la eliminación de los factores que impiden desarrollar sus capacidades para tomar decisiones sobre su vida sin limitaciones derivadas de patrones culturales discriminatorios.

3. Desarrollar pautas de socialización de mujeres y hombres, basadas en el reconocimiento de la plena equivalencia humana, política, social, económica y cultural de ambos, en el mutuo respeto a sus diferencias de cualquier tipo; en el respeto de sus potencialidades y talentos personales y colectivos; en el reconocimiento de su corresponsabilidad y de sus contribuciones equivalentes a la subsistencia y supervivencia humana; de sus aportes al desarrollo, la democracia, y de sus capacidades para participar en la dirección y conducción de la sociedad.

4. Eliminación de los obstáculos al desempeño e intervención de las mujeres en todas las áreas del quehacer colectivo e individual y a la creación de condiciones que faciliten, propicien y promuevan la participación igualitaria de las mujeres y hombres en el pleno ejercicio de todos sus derechos.

5. Armonización de las leyes, reglamentos, resoluciones o cualquier otro acto jurídico o administrativo originado en las instituciones del Estado que limiten o nieguen los principios de igualdad, no discriminación y los derechos entre mujeres y hombres.

### ***Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo<sup>26</sup>***

Art. 1.- El objeto de la presente ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.

Art. 2.- Se establecen como principios rectores de la presente ley: Principio de igualdad: Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna. Respeto a la dignidad: La presente ley garantiza el respeto a la dignidad inherente a la persona y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones, en consecuencia, ninguna acción derivada de la presente ley, podrá ir en menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora. Prevención: Determinación de medidas de carácter

---

<sup>26</sup> Decreto Legislativo N° 873, de fecha 13 de octubre de 2011, publicado en el Diario Oficial número 229, Tomo número 393, del 7 de diciembre de 2011.



preventivo y técnico que garanticen razonablemente la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras dentro de los lugares de trabajo.

### ***Ley de Ética Gubernamental*<sup>27</sup>**

Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto normar y promover el desempeño ético en la función pública del Estado y del Municipio, prevenir y detectar las prácticas corruptas y sancionar los actos contrarios a los deberes y las prohibiciones éticas establecidas en la misma.

#### **b) Otros instrumentos**

### ***Reglamento Interno de Personal de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos*<sup>28</sup>**

Art. 1.- El presente Reglamento Interno de Personal, regula las relaciones entre la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos y sus servidores, los cuales en este reglamento se denominarán "La Procuraduría" y sus "Funcionarios y Empleados", respectivamente, a fin de establecer los derechos y obligaciones de ambos.

### ***Política Institucional de Igualdad de Género 2022-2027***

Eje estratégico 3: "Fortalecimiento y desarrollo institucional de las capacidades para la transversalización del enfoque de género".

R.E.3.3. Se han fortalecido los procesos de gestión del recurso humano garantizando la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.

Lineal de acción: 3.3.3. Asegurar la institucionalización de mecanismos adecuados para la prevención y atención de la violencia y discriminación contra las mujeres, el abuso de autoridad y cualesquiera otras situaciones que atenta contra los derechos de las trabajadoras y trabajadores al interior de la institución.

### ***Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*<sup>29</sup>**

Tiene por objeto establecer un conjunto de lineamientos, objetivos, estrategias, mecanismos de trabajo y coordinación intersectoriales de naturaleza pública, orientados a la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; a fin de proteger su derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la

---

<sup>27</sup> Decreto Legislativo N° 873 de fecha 8 de marzo de 1990, publicado en el Diario Oficial N° 58 Tomo: 399 de fecha 31 de marzo de 1990

<sup>28</sup> Decreto Legislativo N° 196, de fecha 14 de julio de 2006, publicado en el Diario Oficial N° 149 Tomo: 372 del 15 de agosto de 2006.

<sup>29</sup> ISDEMU. 2013. *Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*.

no discriminación por cualquier razón, incluida, la orientación sexual e identidad de género; la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad.

### ***Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad, No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado 2022***

Por medio de estos lineamientos, se promoverá que las instituciones del Estado salvadoreño armonicen su gestión y actuaciones con la LIE y LEIV.

#### **c) Normativa Internacional**

##### ***Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>30</sup>***

Art. 1 Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Art. 2 Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

##### ***Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>31</sup>***

Art. 3 Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.

##### ***Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará)<sup>32</sup>***

Art. 3 Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Art. 4 Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

<sup>30</sup> Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A(III), de 10 de diciembre de 1948.

<sup>31</sup> Adoptado el 16 de diciembre de 1966 y ratificado por El Salvador en fecha 23 de noviembre de 1979.

<sup>32</sup> Adoptada el 9 de junio de 1994. El Salvador firmó la Convención el 14 de agosto de 1995 y la ratificó en fecha 26 de enero de 1996.



- b. El derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- e. El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
- f. El derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;
- g. El derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;

Art. 7 Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

- a. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, *sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación*;
- b. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

***Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)***<sup>33</sup>

Art. 2 Los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación

***Recomendación General No 19 de la CEDAW***<sup>34</sup>

24. A la luz de las observaciones anteriores, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomienda que:

---

<sup>33</sup> Adoptada el 18 de diciembre de 1979. El Salvador firmó la Convención el 14 de noviembre de 1980 y la ratificó el 19 de agosto de 1981.

<sup>34</sup> 11° Período de Sesiones, 1992.

- a) Los Estados Partes adopten medidas apropiadas y eficaces para combatir los actos públicos o privados de violencia por razones de sexo.
- b) Los Estados Partes velen por que las leyes contra la violencia y los malos tratos en la familia, la violación, los ataques sexuales y otro tipo de violencia contra la mujer protejan de manera adecuada a todas las mujeres y respeten su integridad y su dignidad. Debe proporcionarse a las víctimas protección y apoyo apropiados. Es indispensable que se capacite a los funcionarios judiciales, los agentes del orden público y otros funcionarios públicos para que apliquen la Convención. (...)
- i) Se prevean procedimientos eficaces de denuncia y reparación, la indemnización inclusive. (...)
- t) Los Estados adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para proteger eficazmente a las mujeres contra la violencia, entre ellas:
  - i) medidas jurídicas eficaces, como sanciones penales, recursos civiles e indemnización para protegerlas contra todo tipo de violencia, hasta la violencia y los malos tratos en la familia, la violencia sexual y el hostigamiento en el lugar de trabajo;
  - ii) medidas preventivas, entre ellas programas de información y educación para modificar las actitudes relativas al papel y la condición del hombre y de la mujer; (...)

### **Convenio 190 de la OIT<sup>35</sup>**

El Convenio 190 es un histórico Convenio sobre violencia y acoso, que establece el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Fue adoptado el 21 de junio de 2019, durante la Conferencia Internacional del Trabajo del centenario. Está complementada por la Recomendación 206.

### **Declaración y Programa de Acción de Durban<sup>36</sup>**

Reconoce que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia podrían estar entre los factores que conducen al deterioro de las condiciones de vida de las mujeres y niñas migrantes o pertenecientes a minorías étnicas, que generan pobreza, violencia y múltiples formas de discriminación y que limitan o privan de derechos a las mujeres y a las niñas. Las mujeres y las niñas que sufren discriminación interseccional por razones de género, raza, etnia, trabajo y ascendencia o religión a menudo carecen de

<sup>35</sup> El Salvador ratificó el 16 de mayo de 2022. Decreto 385, No. Diario Oficial 93, Numero de tomo 435, fecha de publicación 18 de mayo de 2022

<sup>36</sup> Adoptada y promulgada en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, 31 de agosto a 8 de septiembre, Durban Sudáfrica, 2001



acceso a oportunidades económicas y trabajo decente y están sobrerrepresentadas en trabajos mal remunerados donde la explotación es común, como el trabajo de empleado del hogar.

## **Referencias bibliográficas**

***Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe.***

**Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**  
<https://www.csj.gob.sv/bolein-cedaw-01-2022-convencion-sobre-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contra-la-mujer-un-poco-de-historia-parte-1/>

**Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará)**  
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/26547.pdf>

**ISDEMU. Violentómetro del Acoso Sexual.**

**ISDEMU. 2022. Lineamientos institucionales para la transversalización de la igualdad, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres en las instituciones del Estado.**

**Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres. El Salvador**  
[https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011\\_d645\\_slv.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011_d645_slv.pdf)

**Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres. El Salvador**  
[https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117\\_07300694\\_7\\_archivo\\_documento\\_legislativo.pdf](https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_07300694_7_archivo_documento_legislativo.pdf)

**MINEC. 2016. Protocolo Institucional para la prevención y atención de casos sobre Acoso Sexual y Laboral en el Ministerio de Economía.**

**PDDH. 2020. Informe del Plan de Acción 2019-2020.**

**Política Institucional de Igualdad de Género. PIIG, 2015-2020.**  
<https://www.pddh.gob.sv/mujer/wp-content/uploads/2018/06/Pol%C3%ADtica-Institucional-de-Igualdad-de-G%C3%A9nero.pdf>.

**Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.** ISDEMU. Noviembre 2013.  
[http://www.aecid.sv/wp-content/uploads/2014/01/politica\\_nacional\\_vida\\_libre\\_violencia.pdf](http://www.aecid.sv/wp-content/uploads/2014/01/politica_nacional_vida_libre_violencia.pdf)

**Protocolo de atención a casos internos sobre violencia y discriminación contra la mujer.**  
<https://www.pddh.gob.sv/mujer/wp-content/uploads/2018/06/Protocolo-a-casos-internos.pdf>

**ISDEMU. Protocolo de atención a mujeres que enfrentan violencia basada en género.**

***ISDEMU. 2020. Guía para la elaboración de Planes de Prevención de la Violencia contra las Mujeres en Instituciones Públicas y Privadas. San Salvador, El Salvador.***

***Pratto y Walker, 2004. Teoría de poder basada en el género***

<https://mobbingmadrid.org/acoso-laboral/factores-acoso-laboral/>

**PDDH. Noviembre 2018. Formación dirigida a las personas operadoras del sector de justicia, para garantizar el acceso de Las Mujeres y Niñas a la justicia y principios de debido proceso y debida diligencia.**

