

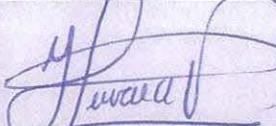


CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LA UNIDAD DE GÉNERO.

**CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA.
VERSIÓN JUNIO 2016.**

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 	 	 
Licda. Wendy Magali Pineda de Vasquez Encargada de la Unidad de Género.	Licda. Yanira Hortencia de Gallardo Coordinadora General Administrativa.	Lic. Jovel Humberto Valente Presidente.

ÍNDICE

Presentación	3
Marco conceptual	5
Marco normativo	9
Marco de actuación	14
Factores de riesgo o vulnerabilidad asociados a la violencia de género.....	16
Procedimiento interno de abordaje e investigación de “avisos”.....	17
Cuadro Resumen.....	19
Flujograma.....	20
Formulario Toma de Aviso.....	21
Actores intervinientes.....	23
Consideraciones para la detección	25
Algunos indicios de un posible acoso laboral o sexual.....	26
Anexos.....	28

PRESENTACIÓN

En cumplimiento a lo establecido en la Constitución de la República, especialmente en lo relativo a que “todas las personas son iguales ante la ley”, y a las Convenciones y Tratados Internacionales, que determinan la igualdad intrínseca de los seres humanos, consagrando así el principio de prohibición de toda forma de discriminación y teniendo derecho a igual protección de la Ley; el gobierno de El Salvador mediante el decreto ejecutivo No. 56 denominado “Disposiciones para evitar toda forma de discriminación en la administración pública, por razones de identidad de género y/o de orientación sexual”, prohíbe entre otras disposiciones la referida a los titulares de las distintas dependencias y organismos que integran la administración pública, quienes deberán garantizar la generación de una cultura de respeto y tolerancia dentro de las actividades que desarrollan tales dependencias y organismos, cualquiera que fuera la identidad de género y/o la orientación sexual de una persona.

Para ello, los titulares deberán implementar una revisión exhaustiva de las políticas, programas y proyectos que les atañen, para evitar la generación de cualquier forma de discriminación o violencia de género. Las instituciones en cumplimiento de la ley deben realizar acciones para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia contra las mujeres.

En consecuencia la Corte de Cuentas de la República, consciente de que uno de los flagelos que afectan considerablemente a nuestra sociedad es la violencia contra las mujeres en sus diversas manifestaciones y contextos, convirtiéndose en grandes violaciones de los Derechos Humanos, y por lo tanto, produce consecuencias diversas, decide actuar rápidamente a fin de prevenir, sancionar y disminuir la violencia de Género, a través de acciones estratégicas que contribuyan al cumplimiento de las finalidades referidas.

La Violencia de Género puede originarse en cualquier ámbito, sea laboral, familiar, escolar, social, comunitario, entre otros, y las motivaciones que la sustentan radican en los prejuicios del o la agresor/a exclusivamente respecto del Género de quien la padece.

Es así como el presente protocolo pretende convertirse en una valiosa herramienta para la Unidad de Género Institucional y la Dirección de Recursos Humanos, en la compleja labor que se realizará a fin de apoyar a las personas interesadas en conocer y aplicar los mecanismos legales disponibles para garantizar el derecho de las mujeres para una vida libre de violencia, proceso que implicará la adecuación gradual y progresiva en la planificación estratégica y operativa institucional, teniendo como eje transversal el enfoque de Género.

MARCO CONCEPTUAL

Generalmente cuando se hace referencia a la violencia por razones de Género, se habla de la violencia contra las mujeres que puede ser ocasionada por su pareja-hombre, por un familiar, por sus amigos, vecinos, por un desconocido e incluso por el propio Estado y sus agentes; los ámbitos donde pueden ocurrir son en el privado (en las relaciones familiares) o en el público (laborales, institucionales, comunidad, escuelas y otros sitios públicos). La violencia contra las mujeres puede manifestarse de diferentes formas: discriminación, humillación, tortura, lesiones, feminicidio, entre otros. Debido a que la violencia contra las mujeres muchas veces continúa siendo socialmente tolerada a pesar de los esfuerzos que se realizan tanto a nivel de normativa interna como de acciones específicas encaminada al cumplimiento de los Derechos de las mujeres; ocurre así porque se mantiene la idea de que el Género femenino es inferior y está subordinada, con una visión androcéntrica, ejerciéndose la violencia de forma consciente para continuar así con el poder y control del hombre sobre la mujer.

A continuación, se detallan algunos conceptos que serán de gran utilidad para efectos del presente protocolo, la mayoría encuentran su asidero legal en la LEIV, donde se describen los diferentes tipos y modalidades de violencia.

Violencia de Género: Es aquella que se ejerce sobre las mujeres por el hecho de ser mujeres; este tipo de violencia sintetiza, además, formas de violencia sexista y misógina, clasista, etaria, racista, ideológica y religiosa, identitaria y política. Así la define la autora, Marcela Lagarde, (2006). Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado, el menoscabar o anular, el

reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, 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. (N° 18 de las 100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad).

Acoso laboral¹: Es la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática o 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.

Violencia laboral²: Son 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.

Violencia Intrafamiliar: Cualquier acción u omisión, directa o indirecta que cause daño, sufrimiento físico, sexual, psicológico o muerte a las personas integrantes de una familia.

Violencia Psicológica y Emocional³: Es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya el autoestima, perjudique o perturbe el sano

¹ Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres LEIV, Artículo 8 literal b).

² Se definen las distintas modalidades de violencia contra las mujeres en el Artículo 10 LEIV, entre las que se encuentra este tipo de violencia

³ En la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, se describen los diferentes tipos de violencia.

desarrollo de la mujer; ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud que se desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación.

Violencia Física: Es toda conducta que directa o indirectamente, está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por la persona agresora en su entorno familiar, social o laboral.

Violencia Sexual: Es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima.

Violencia 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.

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.

Riesgos Psicosociales: 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.

MARCO NORMATIVO EN EL TEMA DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Existe normativa internacional, instrumentos regionales y normativa nacional que tienen vigencia en nuestro país y que son aplicables al tema referido en el presente protocolo, la cual representa responsabilidad para el Estado, referidas a la acción u omisión en que incurran las funcionarias o funcionarios públicos que retarden, nieguen u obstaculicen el cumplimiento de las sanciones.

La Constitución de la República establece que los Tratados Internacionales, constituyen Leyes de la República y reconoce la supremacía de estos sobre las Leyes Nacionales. A continuación, se detallan algunos:

MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL	
La Declaración Universal de los Derechos Humanos.	<p>Todos estos instrumentos determinan la igualdad intrínseca de los seres humanos, consagrando así el principio de prohibición de toda forma de discriminación, de los cuales El Salvador es Estado parte, asumiendo el compromiso de garantizar el ejercicio de los Derechos que se enuncian en los Convenios Internacionales, adoptando todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en ellos.</p>
Convención Americana sobre Derechos Humanos. (Pacto de San José).	
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.	
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	

<p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)</p>	<p>Obliga a los Estados a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.</p> <p>Art. 2.- Los Estados Partes 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: e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.</p>
<p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belem do Pará.</p>	<p>Establece en su 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: a. El derecho a que se respete su vida; b. El derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; c) El derecho a la libertad y a la seguridad personales; d) El derecho a no ser sometida a torturas; e) El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia; f) El derecho de 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; h) El derecho a libertad de asociación; i) El derecho a libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la Ley, y j) El derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.</p>

<p>Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación en contra de la Mujer.</p>	<p>Art. 2.- Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer ...</p>
<p align="center">INSTRUMENTOS REGIONALES</p>	
<p>Declaración de Panamá sobre Género, Integración y Desarrollo.</p>	<p>Los jefes de Estado y de Gobierno de los países miembros del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), en Panamá acordaron: (...) 7. Fortalecer la institucionalidad de Género en la región reforzando el liderazgo que tienen los Mecanismos Nacionales de la Mujer en la promoción de reformas legales, diseño e implementación de programas, producción de condición, situación y posición de las mujeres.</p>
<p>Declaración de San Salvador sobre Acceso a la Salud y Justicia ante la Violencia Sexual.</p>	<p>En la que declaran: (...) 8. Asegurar que los modelos de atención integral a las víctimas de violencia sexual estén centrados en las mujeres como sujetas de derechos.</p>
<p align="center">MARCO JURÍDICO NACIONAL REFERENTE A LA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA</p>	
<p>Constitución de la República</p>	<p>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. (...)</p> <p>En el Art. 3 se establece que: 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.</p>

<p>Código de Trabajo</p>	<p>De las obligaciones y prohibiciones de los patronos. Artículo 29. (...) 5) guardar la debida consideración a los trabajadores absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra.</p>
<p>Ley del Servicio Civil</p>	<p>Artículo 31 Deberes de los Funcionarios y Empleados. e) Respetar con dignidad a sus superiores jerárquicos, obedecer sus órdenes en asuntos de trabajo (...) g) Conducirse con la debida corrección en las relaciones con sus compañeros de trabajo y con sus subalternos.</p>
<p>Código Penal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se tipifica como delitos las manifestaciones siguientes: • Violación Sexual, Arts. 158 y 159 • Otras Agresiones Sexuales, Arts. 160 y 161 • Acoso Sexual, Art. 165 • Violencia Intrafamiliar, Art. 200 • Discriminación Laboral, Art. 246 • Atentados relativos al Derecho de Igualdad, Art. 292.
<p>Ley contra la Violencia Intrafamiliar</p>	<p>Art. 1. La presente ley tiene los siguientes fines: a) Establecer los mecanismos adecuados para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar, en las relaciones de los miembros de la familia o en cualquier relación interpersonal de dichos miembros, sea que éstos compartan o no la misma vivienda.</p>

<p>Ley del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. ISDEMU</p>	<p>Art. 4.- Al Instituto le corresponderán las siguientes atribuciones: a) Formular, dirigir, ejecutar y vigilar el cumplimiento de la Política Nacional de la Mujer; h) Divulgar, Promover y Propiciar el efectivo cumplimiento de los Convenios ratificados por El Salvador relativos al mejoramiento de la condición de la mujer;</p>
<p>Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres LEIV.</p>	<p>La Ley procura garantizar el desarrollo del Principio de Igual de las Personas, establecido en la Constitución de la República. A partir del Art. 44 al 55 se establecen los Delitos y Sanciones. Entre ellos: Femicidio, Obstaculización al Acceso a la Justicia, Expresiones de violencia contra las mujeres, entre otros.</p>
<p>Ley de Igualdad Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres LIE.</p>	<p>Art. 2 ...Su objeto es crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizarán la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación...</p>
<p>Disposiciones para evitar toda forma de Discriminación en la Administración Pública por Razones de Identidad de Género y/o de Orientación Sexual. Decreto Ejecutivo No. 56.</p>	<p>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 los 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. Uno de los criterios que utilizarán para la evaluación del desempeño de su personal será la observancia de las disposiciones del presente Decreto.</p>

MARCO DE ACTUACIÓN

Principios y garantías que deben regir los casos sobre discriminación o violencia de Género:

Principio de Igualdad. Se entenderá por igualdad el Derecho de las y los ciudadanos a recibir, por parte de las instituciones del Estado, igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en las Leyes Secundarias; así como, en las disposiciones incluidas en la Convenciones y Tratados Internacionales ratificados por El Salvador.

Confidencialidad y Reserva: Se debe proteger debidamente su intimidad, así como la reserva total o parcial del expediente, mantener la confidencialidad de la información que pueda conducir a su identificación o la de su familia y allegados. Incluso podría incurrirse en la conducta delictiva establecida la LEIV en el Art. 57.

Celeridad procesal: Para las administraciones públicas es obligación cumplir con los objetivos y fines de una manera expedita, rápida y acertada para la satisfacción de los intereses públicos, a fin de evitar dilaciones indebidas.

Imparcialidad: Debe responderse en un marco de actuación que permita la búsqueda de soluciones justas y equitativas, sin ningún prejuicio, libre de subjetivismo y libre de cualquier estereotipo, garantizando la plena protección de los

derechos de la víctima como de la persona denunciante, sin que ello represente una limitación excesiva de los derechos fundamentales de la persona denunciada o de la persona a quien se le ha atribuido o identifica como causante de la violencia.

Principio de Transversalidad: Su alcance se establece en el Art. 9 de LIE (...) “las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad, y No discriminación en todas las políticas, normativas, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que están obligadas por tales compromisos, a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género.

FACTORES DE RIESGO O VULNERABILIDAD ASOCIADOS A LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Existen una serie de factores que pueden incrementar las probabilidades de que una persona victimaria se comporte violentamente y otras que hacen que las víctimas sean más vulnerables, entre ellos se encuentran los relacionados con factores de tipo: cultural, social, familiar y personales (individual).

CULTURALES:

- * Una sociedad impregnada de cultura patriarcal.
- * Estereotipos de masculinidad y femineidad
- * Creencias sobre la disciplina y el valor del castigo.

SOCIALES:

- *Falta de recursos económicos, trabajo en condiciones precarias o desempleo y escaso nivel de formación en la pareja.
- * Discriminación laboral.
- * Defensa del carácter privado del ámbito laboral.
- *Estructura y funcionamiento de las Instituciones, así como deficiente apoyo a las víctimas.
- * Imagen de la mujer en los medios de comunicación.
- *Carencia de apoyo social.

FAMILIARES:

- * Alto grado de rigidez de la estructura familiar.
- * Intensidad en los vínculos interpersonales
- * Estrés atribuible a las fases del ciclo vital.
- * Conflictos conyugales y maltrato en las relaciones anteriores

INDIVIDUALES

- * Los trastornos de control de los impulsos, celos patológicos, baja autoestima, inexpresividad emocional, abuso del alcohol y otras sustancias tóxicas.
- * Aprendizaje de modelos de relaciones agresivas.
- * La edad.

PROCEDIMIENTO INTERNO DE ABORDAJE E INVESTIGACIÓN DE “AVISOS” RECIBIDOS POR LA UNIDAD DE GÉNERO INSTITUCIONAL.

La ruta de actuación inicia con las siguientes etapas:

1. Toma de Aviso:

- a) A través del llenado del “Formulario Toma de Aviso” y “Entrevista Preliminar”.
- b) Se procede a la apertura del expediente.
- c) Asimismo, la Unidad de Género brindará un acompañamiento de Asesoría Jurídica en todo el proceso y la Asistencia Psicológica, cuando sea requerida.
- d) Se remite Informe Preliminar a la Autoridad Competente.
- e) Cuando el caso lo requiera se orientará a la persona afectada a acudir a las instancias correspondientes.

2. Resolución del caso.

- a) La Autoridad competente resuelve, sancionando tomando como base legal la Normativa Interna Institucional y la Ley del Servicio Civil, vigentes. Asimismo, notificará al responsable de los hechos, para que haga valer el uso de su derecho de defensa.
- b) La Autoridad competente resuelve enviar a archivo el caso, por carecer de fundamentos.

3. Notificación.

La Autoridad Competente notificará a las partes vinculadas, Coordinación General Administrativa, Unidad de Género Institucional y Recursos Humanos.

4. Cierre del Caso.

Ésta etapa concluye, anexando resolución de la Autoridad Competente en dicho expediente, juntamente con un acta de cierre por parte de la Unidad de Género.

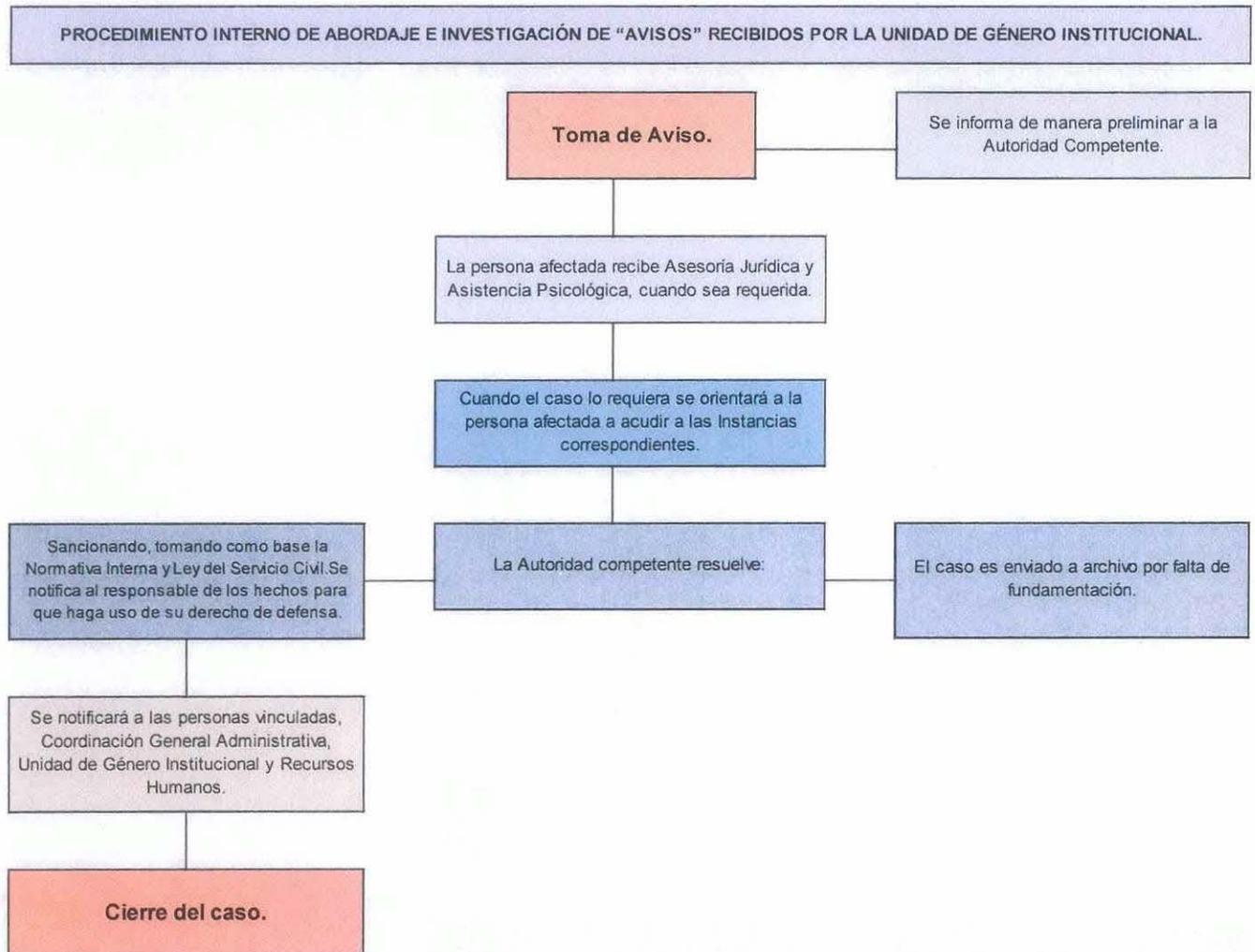
CUADRO RESUMEN.



CUADRO RESUMEN PROCEDIMIENTO INTERNO
DE ABORDAJE E INVESTIGACIÓN DE AVISOS
RECIBIDOS POR LA UGI.

Etapas	Actuaciones	Responsables
1. Toma de Aviso:	a) A través del llenado del "Formulario Toma de Aviso" y "Entrevista Preliminar". b) Se procede a la apertura del expediente. c) Asimismo, la Unidad de Género brindará un acompañamiento de Asesoría Jurídica en todo el proceso y la Asistencia Psicológica, cuando sea requerida. d) Se remite Informe Preliminar a la Autoridad Competente. e) Cuando el caso lo requiera se orientará a la persona afectada a acudir a las instancias correspondientes.	UGI
2. Resolución del caso:	a) La Autoridad competente resuelve, sancionando tomando como base legal la Normativa Interna Institucional y la Ley del Servicio Civil, vigentes. Asimismo, notificará al responsable de los hechos, para que haga valer el uso de su derecho de defensa. b) La Autoridad competente resuelve enviar a archivo el caso, por carecer de fundamentos.	Autoridad Competente
3. Notificación.	La Autoridad Competente notificará a las partes vinculadas, Coordinación General Administrativa, Unidad de Género Institucional y Recursos Humanos.	Autoridad Competente
4. Cierre del Caso.	Esta etapa concluye, anexando resolución de la Autoridad Competente en dicho expediente, juntamente con un acta de cierre por parte de la Unidad de Género.	UGI

FLUJOGRAMA

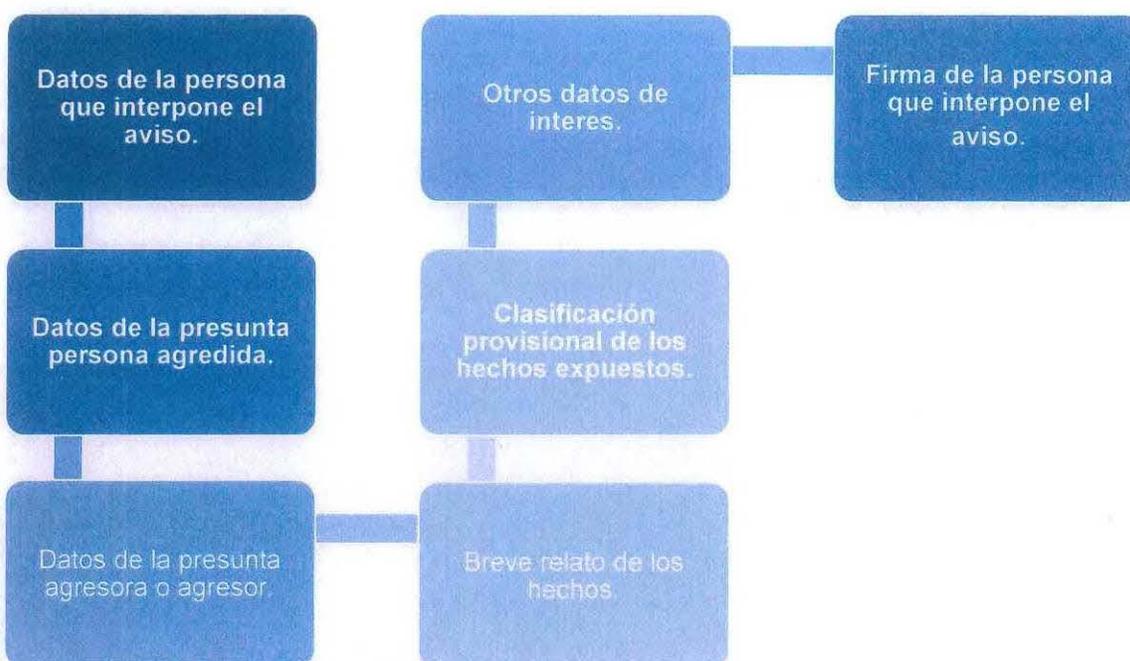


“FORMULARIO TOMA DE AVISO”.

El aviso se puede interponer de la siguiente manera:

1. De forma directa a través de la persona que está sobrellevando cualquier tipo de discriminación o violencia de género.
2. Por una tercera persona, la cual debe laborar en la Institución. (Jefaturas, compañera o compañero de labores).

El “Formulario Toma de Aviso” contiene los siguientes datos:



La Unidad de Género, implementara acciones para fortalecer la Política Institucional de Equidad de Género, es decir estrategias orientadas a prevenir, detectar, atender e investigar los hechos que implique discriminación o violencia contra las mujeres; asimismo en el caso del Talento Humano masculino a los que se le hayan vulnerado sus derechos fundamentales. Aunado a ello, la Unidad de Género tiene dentro de sus funciones el proporcionar Asesoría Jurídica y Asistencia Psicológica, cuando

sea requerida por el Talento Humano; dentro del ámbito de actuación correspondiente.

En ese orden de ideas, es importante informar a la víctima sobre el goce de sus derechos que les confiere las Leyes respecto a sus derechos frente a cualquier hecho de discriminación o violencia de género. Deberá conocer sobre el respeto a su vida, su dignidad e integridad personal, a su libertad sexual, psicológica, económica y patrimonial; especialmente a recibir protección especial, a tener una vida libre de violencia y que además tiene el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres.

Además, de todo lo anteriormente expuesto se debe tener presente que existe disposición expresa que **prohíbe la Conciliación o Mediación** de cualquiera de los delitos establecidos en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres LEIV, Art. 58 de la LEIV.

ACTORES INTERVINIENTES

Personas Obligadas	Sujetos de Protección	Aplicador
<ul style="list-style-type: none">• Talento Humano Institucional.	<ul style="list-style-type: none">• Mujeres que padezcan cualquier tipo de discriminación o violencia y el caso del Talento Humano masculino que se le hayan violentado derechos consagrados en la Ley.	<ul style="list-style-type: none">• Autoridades Institucionales Competentes.

La Unidad de Género Institucional será una de las instancias a las que podrán acudir las personas para solicitar ayuda, por hechos o situaciones generadoras de cualquier clase de discriminación o violencia de género. Por tal razón, las personas que la conformen deben estar especializadas y preparadas para brindar los servicios de atención requeridos en materia de Género y en el manejo de situaciones conflictivas, entre otros.

Se hace necesario poner a disposición del personal de la institución los recursos y condiciones necesarias para recibir avisos y para el desarrollo de medidas que contribuyan a la prevención, así como para resolver situaciones de violencia, acoso sexual o laboral o de cualquier situación de discriminación por razón de género. Por otra parte, se enfatiza la necesidad de que el personal reciba formación especializada para que posea los conocimientos, competencias y actitudes que les facilite el seguimiento de los casos que lleguen a su conocimiento, así como para identificar algún nivel de afectación en la persona que se presente en la búsqueda de ayuda, ya que, si el caso lo amerita se deben hacer las gestiones necesarias para que se le proporcione la asistencia de un especialista.

Cuando se hace referencia brindar atención especializada a las mujeres que están en situación de violencia basada en género, o el caso de hombres que se le han

violentado sus derechos, se trata de proporcionar de forma ágil y oportuna, la atención siguiente: **a) Jurídica:** asesoría legal a mujeres y hombres para la defensa de sus derechos y medidas de protección como víctimas de hechos o situaciones de discriminación o violencia de género; **b) Psicológica:** contención y acompañamiento psicológico a las mujeres y hombres que sean víctima de casos de discriminación o violencia de género; **c) Social:** abordaje de la situación social y económica que atraviesan las mujeres y hombres que sufren discriminación o violencia basada en género; **d) Laboral:** mediante la orientación sobre los derechos que le asisten y medidas preventivas aplicables; y **e) Médica:** en los casos que proceda.

La atención debe brindarse en un ambiente privado y de confianza, utilizando la técnica de escucha activa y evitando la revictimización, entre otros. Otro de los aspectos a considerar por la Institución, es implementar un sistema de registro para conocer el número de avisos relacionadas con la discriminación o violencia de Género contra las mujeres, por tema y sexo³.

³ En cumplimiento a lo establecido en la Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en su Art. 8 literal h.

CONSIDERACIONES PARA LA DETECCIÓN DE DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA DE GÉNERO.

Cuando nos referimos a las personas que han experimentado hechos de discriminación o violencia de género, debemos tomar en consideración que son grupos heterogéneos y por lo tanto no podemos generalizar; sin embargo, en muchas ocasiones se visibilizan aspectos o características que están presentes no necesariamente en todas las personas que han sido víctimas de esos hechos, pero a la vez hay que tener claro de que son esos hechos los que pueden ocasionar cambios en su comportamiento. A continuación, se detallan algunos:

FÍSICOS:	EMOCIONALES	ACTITUDINALES
<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones. • Moretes. • Dolores de cabeza. • Quemaduras. • Falta de apetito. • Complicaciones de salud con mucha frecuencia. • Alteraciones de sensibilidad. • Insomnio. • Problemas digestivos y de piel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trastornos de sueño. • Baja autoestima. • Accesos de llanto. • Depresión. • Temor. • Angustia. • Inseguridad. • Ansiedad. • Estrés. • Irritabilidad. • Cambios de humor y otros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incapacidades frecuentes. • Problemas de relaciones interpersonales. • Aislamiento afectivo, social o laboral. • Poco comunicativa. • Apatía al trabajo o se sienten incompetentes. • Creencias negativas de su imagen, entre otros.

ALGUNOS INDICIOS DE UN POSIBLE ACOSO LABORAL O SEXUAL.

Detectar si se está frente a una situación de acoso laboral puede ser muy complicado. Sin embargo, en algunos casos, sí es posible, encontrar ciertos indicios de que alguna persona está siendo víctima:

Si se asignan objetivos imposibles de cumplir en los plazos dados o si le sobrecargan de trabajo, a diferencia de otros empleados con las mismas funciones.

Puede utilizar la técnica contraria y quitarle responsabilidad, cambiar sus tareas por otras de poco interés o incluso dejarle sin ellas.

Averiguar si retienen o manipulan información que es crucial para el desempeño de su labor con el objeto de que cometa errores y después acusarla de falta de celo y diligencia en trabajo.

Si experimenta amenazas de forma frecuente, le gritan o insultan.

Cuando se ignora y no le asignan tareas (marginación).

No le dirigen la palabra o le comunican las órdenes a través de otra persona.

A continuación, se detallan a manera de ejemplo y sin ser taxativos, algunas conductas o indicios que de alguna manera evidencian estar en un posible caso de acoso sexual:

Expresiones de contenido lascivo acerca de la apariencia o de piropos no deseados.

Que una persona sea sometida a burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.

Que esté padeciendo presiones para obtener la aceptación de invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del lugar de trabajo.

El envío de cartas, mensajes o llamadas telefónicas de contenido sexual no deseados.

Amenazas que afecten negativamente la situación laboral si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.

La exigencia de realizar actividades que no tienen nada que ver con las labores como consecuencia de no haber aceptado las proposiciones sexuales.

Tocamientos impúdicos, roces o contacto físico no deseado.

Que se esté ejerciendo coacción para que una persona acceda a tener relaciones sexuales.

Es importante considerar que en el ámbito laboral el acosador o victimario puede ser la persona que ejerce un cargo de Jefatura de la víctima.

Cuando sucede un caso de acoso en cualquiera de sus modalidades, el entorno de la persona que recibe, padece o experimenta directamente las agresiones, insinuaciones físicas o verbales del acosador, se convierte en un ambiente laboral hostil; por ello no sólo se considera únicamente como víctima a la persona directamente afectada, si no a todas a las demás compañeras y compañeros que se encuentran en el entorno y se ven afectadas y afectados, por el comportamiento y/o por el ambiente que se genera como consecuencia de esas conductas o situaciones discriminatorias o de violencia de género.

ANEXOS



CORTE DE CUENTAS DE LA REPUBLICA
UNIDAD DE GÉNERO INSTITUCIONAL
FORMULARIO TOMA DE AVISO



Fecha

UGI A - 2016

I - Datos de la persona que interpone el aviso.

Nombres y Apellidos:

No. D.U.I.:

Otro documento

Edad:

Años

Sexo

Estado Familiar:

Nacionalidad

Fecha de Nacimiento:

Vínculo con la Víctima:

Ubicación:

Jefe Inmediato:

Teléfono Oficina:

Teléfono Particular:

Email:

Dirección Particular:

Pide Reserva de Identidad:

SI

No

II- Datos de la presunta persona agredida:

Nombres y Apellidos:

No. D.U.I.:

Otro documento

Edad

Años

Sexo

Estado Civil:

Nacionalidad:

Fecha de Nacimiento:

Cargo que desempeña

Nivel Educativo:

Ubicación:

Jefe Inmediato:

Teléfono Oficina

Teléfono Particular:

Email:

Dirección Particular:

¿El presunto agresor/a tiene armas de fuego?

Sí No No sabe

¿El presunto agresor/a utilizó armas para intimidar?

Sí No No sabe

¿El presunto agresor/a amenazó a la víctima de muerte o de lesionarla gravemente?

Sí No No sabe

¿El presunto agresor/a amenazó a la víctima a través de terceras personas?

Sí No No sabe

¿El presunto agresor/a intentado/amenazado con suicidarse?

Sí No No sabe

¿El presunto agresor/a es jugador/a compulsivo/a?

Sí No No sabe

VII- Otros datos de interés

01- Testigo de los hechos: Sí No

02- Tiene abogado/a Sí No

Nombre y apellido:

Adjunta algún tipo de informe de otra institución: Sí No

Especifique:

VII- Gestión solicitada a la unidad:

Después de haberle dado lectura íntegramente al presente formulario, manifiesto estar conforme y firmo el presente.

F. _____

Nombre persona que interpone aviso

RELATO DE LOS HECHOS.

En la Unidad de Género a las horas y minutos del día de de dos mil dieciséis, presente en ésta Unidad la señora, quien es portadora de su Documento Único de Identidad Personal Número, manifiesta (breve narración de los hechos)..... Por lo que considerando su situación laboral solicita Leída íntegramente la presente la cual ratifico y firmo.

F. _____