

# MUJER TECLEÑA

REGLAMENTO INTERNO  
EL ACOSO SEXUAL DE LA  
MUNICIPAL DE SANTA  
CONTRA  
ALCALDIA  
TECLA





---

# MUJER TECLEÑA

---

REGLAMENTO INTERNO CONTRA  
EL ACOSO SEXUAL DE LA ALCALDIA  
MUNICIPAL DE SANTA TECLA.

---

# Contenido

**CONSIDERANDO:**

4

## **TÍTULO I. DISPOSICIONES PRELIMINARES.**

6

- **CAPÍTULO UNICO.** OBJETO, ALCANCE, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES.
- OBJETO DEL REGLAMENTO.
- ÁMBITO DE APLICACIÓN.
- SUJETOS OBLIGADOS
- PINCIPIOS RECTORES.
- DEFINICIONES.

## **TÍTULO II. DE LA COMISIÓN MUNICIPAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL.**

14

- **CAPÍTULO ÚNICO.** CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MUNICIPAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL.
- CREACIÓ DE LA COMISIÓN MUNICIPAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL.
- REQUISITOS PARA INTEGRAR LA COMISIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL.
- PROCEDIMIENTO PARA EL NOMBRAMIENTO POR EL CONCEJO MUNICIPAL.
- FUNCIONES DE LA COMISIÓN MUNICIPAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL.
- ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MUNICIPAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL.
- CAUSALES DE REMOCIÓN.
- PROCEDIMIENTO DE REMOCIÓN.
- RÉGIMEN DE SUPLENCIA.

## **TITULO III. REGIMEN SANCIONATORIO.**

21

- **CAPÍTULO ÚNICO.** CONDUCTAS PROHIBIDAS Y SANCIONES.
- CONDUCTAS PROHIBIDAS.
- SANCIONES.
- PROPORCIONALIDAD DE SANCIONES.

## **TITULO IV. DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA EL ABORDAJE DE HECHOS DE ACOSO SEXUAL.**

### **CAPÍTULO I. COMPETENCIA**

- AUTORIDADES COMPETENTES.
- IMPULSO PROCESAL.
- PRINCIPIOS PROCESALES.

### **CAPITULO II. SUJETOS PROCESALES**

- VÍCTIMA DIRECTA.
- VÍCTIMA INDIRECTA.
- PERSONA DENUNCIADA.
- DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DIRECTAS Y VICTIMAS INDIRECTAS.
- DERECHOS DE LA PRESUNTA PERSONA AGRESORA.

### **CAPÍTULO III. INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE INVESTIGACIÓN.**

- FORMAS DE INICIAR EL PROCEDIMIENTO.
- DENUNCIA Y REQUISITOS
- AVISO.
- DILIGENCIAS INICIALES.
- DE LA AUDIENCIA ÚNICA Y AVISO A FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.
- AUDIENCIA ÚNICA.
- DESARROLLO DE LA AUDIENCIA.
- PRUEBA.
- VALORACIÓN DE LA PRUEBA.
- ALEGATOS FINALES.
- DICTAMEN FINAL.
- MEDIDAS DE PROTECCIÓN.
- PLAZOS.
- REGISTRO DE DENUNCIAS.
- NORMA SUPLETORIA.

## **TÍTULO V. DISPOSICIONES GENERALES.**

# **ALCALDÍA MUNICIPAL DE SANTA TECLA, EL SALVADOR, C.A.**

## **830) El Concejo Municipal, CONSIDERANDO:**

- I) Que de conformidad al artículo 203, de la Constitución de la República, establece que los Municipios serán autónomos en lo económico, en lo técnico y en lo administrativo, mientras que el artículo 204, ordinal 5° expresa que su autonomía comprende decretar ordenanzas y reglamentos locales, como instrumentos jurídicos los cuales constituyen normas, disposiciones y mandatos sobre el régimen interno municipal y prestación de servicios.
- II) Que de acuerdo al artículo 33, del Código Municipal, los Reglamentos constituyen normas, disposiciones y mandatos sobre el régimen interno municipal y de prestación de servicios.
- III) Que de conformidad al artículo 4, numeral 30° del Código Municipal es competencia de nuestro Municipio los que sean propios de la vida local y las que le atribuyan otras leyes.
- IV) Que mediante Decreto Legislativo No. 430, de fecha 23 de agosto de 1995, publicado en el Diario Oficial No. 154, tomo No. 328, de esa misma fecha, se ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, “Convención Belem do Pará”, la cual establece la obligación de los Estados parte de incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas; así como, las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
- V) Que por Decreto Legislativo 520, de fecha 25 de noviembre de 2010, publicado en el Diario Oficial número 2, tomo 390, del 4 de enero de 2011, se aprobó la Ley Especial Integral

para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, cuyo objeto es 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 equidad.

- VI) Que la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres, contenida en Decreto Legislativo 645, de fecha 17 de marzo de 2011, publicado en el Diario Oficial número 70, tomo 391, del 8 de abril de 2011, establece que su objeto es crear las bases jurídicas explícitas que orientarán el diseño y ejecución de las políticas públicas que garantizaran la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, en el ejercicio y goce de los derechos consagrados legalmente.
- VII) Que en la municipalidad de Santa Tecla, existe la Política Municipal para la Igualdad y Equidad de Género de Santa Tecla, la cual tiene como objetivo generar condiciones de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres del municipio de Santa Tecla, en el marco del ejercicio pleno de los derechos humanos y ciudadanía de las mujeres; a través del fortalecimiento, articulación y coordinación con los diferentes actores municipales y para ello se propone impulsar acciones afirmativas a favor de los derechos humanos de las mujeres desde las diferentes políticas y ordenanzas municipales.

**Por lo tanto, ACUERDA:** Aprobar el siguiente:

# **Reglamento Interno Contra el Acoso Sexual de la Alcaldía de Santa Tecla.**

## **TÍTULO I. DISPOSICIONES PRELIMINARES.**

### **CAPÍTULO UNICO. Objeto, Alcance, Principios y Definiciones.**

#### **OBJETO DEL REGLAMENTO**

**Art. 1.-** El presente Reglamento Interno contra el Acoso Sexual de la Municipalidad de Santa Tecla, en adelante **“Reglamento”**, tiene por objeto garantizar la libertad sexual de hombres y mujeres y el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres, desarrollando un instrumento jurídico que establezca el mecanismo para la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción del acoso sexual en el ámbito laboral de la municipalidad, aplicando un procedimiento justo y eficaz, que permita generar un clima organizacional agradable y con conciencia de género.

#### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**Art. 2.-** El presente **“Reglamento”** se aplicará para la prevención, protección, atención y sanción de todos los hechos de acoso sexual y acoso laboral conexas a este, que ocurran en el ámbito de actuación de la Municipalidad de Santa Tecla. También se aplicará para avanzar de forma progresiva en la institucionalización de medidas y acciones necesarias para su detección temprana y la reparación a las víctimas directas e indirectas del acoso sexual y acoso laboral.



## SUJETOS OBLIGADOS

**Art. 3.-** Son sujetos obligados para efectos de este “**Reglamento**” las personas servidoras públicas, permanentes o temporales, remuneradas o ad-honorem que ejerzan su cargo por elección popular, nombramiento o contrato emanado de la autoridad competente, que presten sus servicios en la Municipalidad de Santa Tecla, en cualquiera de sus dependencias.

## PRINCIPIOS RECTORES

**Art. 4.-** El presente “**Reglamento**” tendrá por principios rectores los contemplados en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres; Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres; Ley de Ética Gubernamental, además de los principios siguientes:

- a) **Respeto al derecho de la libertad sexual:** plena expresión del potencial sexual de los individuos y excluye toda forma de coerción, explotación y abuso sexual en cualquier etapa y situación de la vida.
- b) **Respeto al derecho a la autonomía, a la integridad y seguridad sexual del cuerpo:** autonomía sobre la propia vida sexual en un contexto de ética personal y social; capacidad de control y disfrute de nuestros cuerpos.
- c) **Respeto a la dignidad humana:** todo ser humano tiene derecho a no recibir tratos inhumanos o degradantes, libres de tortura, mutilación o violencia de cualquier tipo.

## DEFINICIONES

**Art. 5.-** En el presente “**Reglamento**” se utilizarán las siguientes definiciones y denominaciones:

- a) **ACOSO SEXUAL:** Son todas aquellas conductas sexuales indeseadas por quien las recibe, que impliquen frases, tocamientos u otras conductas inequívocas de naturaleza sexual, reiteradas o no y que no constituyan por sí solas un delito más grave.
- b) **ACOSO LABORAL:** Es la acción de hostilidad física o psicológica que tiene como fin o resultado: aislar, intimidar, destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta hechos de acoso sexual, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado; perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores; así como impedir que la víctima ejerza los derechos que le otorga el presente **“Reglamento”** y demás leyes de la República.

El Acoso Laboral es el ejercido sobre personas servidoras públicas, permanentes o temporales, remuneradas o ad-honorem que ejerzan su cargo por elección popular, nombramiento o contrato emanado de la autoridad competente, que presten sus servicios en la Municipalidad de Santa Tecla en cualquiera de sus dependencias y que se consideren ser o haber sido víctimas directas o indirectas de acoso sexual.

- c) **ACCIONES AFIRMATIVAS:** Son aquellas actuaciones dirigidas a reducir o idealmente eliminar las prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos como las mujeres, realizando un tratamiento preferencial utilizando mecanismos de compensación a favor de dichos grupos.
- d) **ANDROCENTRISMO:** Considera al hombre como el centro o la medida de todas las cosas, implica organizar el mundo y todas las cosas en función del hombre y de lo masculino.

- e) **DICOTOMISMO SEXUAL:** Consiste en tratar a mujeres y hombres como si fueran totalmente diferentes, en vez de tratarlos como dos grupos que tienen muchas semejanzas y algunas diferencias.
- f) **DISCRIMINACION CONTRA LAS MUJERES:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce y ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y las libertades.
- g) **DOBLE PARAMETRO:** Denominado también “doble moral”, que implica evaluar, tratar, o medir diferentes características, comportamientos o situaciones que son iguales.
- h) **ESTEREOTIPOS:** Es una idea rígida y generalizada sobre lo se cree propio de un grupo de personas, en el caso de estereotipos de género son ideas fijas y repetidas sobre lo que se cree propio de todas las mujeres y lo que se cree propio de todos los hombres.
- i) **FAMILISMO:** Toma como unidad de análisis a la familia, la que es concebida como una estructura social con intereses y necesidades homogéneas y en la que prevalece una estructura de poder equitativa.
- j) **GESTIÓN DEL EMPLEO:** Proceso por medio del cual se dirige una organización desde un plan inicial hacia la consecución de unas metas, a través de la utilización de una serie de recursos: humanos, financieros, materiales, intelectuales.
- k) **GINOPIA:** Es la imposibilidad de ver lo femenino, es decir una ceguera teórica y práctica por parte de las personas ante las desigualdades de género en una sociedad.

- l) **INSENSIBILIDAD AL GENERO:** Es una manifestación que ignora el sexo femenino y no lo reconoce como una variable social importante.
- m) **MITO:** Es una creencia o información equivocada que se toma como “verdad” y se transmite de generación en generación.
- n) **PRESUNTA PERSONA AGRESORA:** Cualquier sujeto de los obligados por el presente “**Reglamento**”, a quien se señale como autor de hechos de acoso sexual o acoso laboral ligado a este, en el ámbito de la actuación de la Municipalidad de Santa Tecla contra cualquier sujeto de derecho protegido por este “**Reglamento**”.
- o) **PERSONAS EN SITUACIÓN DE RIESGO:** Cualquier sujeto de derecho que debido a los aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental, tienen la potencialidad de enfrentar en mayor medida, hechos constitutivos de acoso sexual y acoso laboral, así como mayores daños físicos, emocionales o psicológicos como efectos de dichas conductas.
- p) **REVICTIMIZAR:** Acciones que tienen como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de acoso sexual y acoso laboral, contemplados como conductas prohibidas en este “**Reglamento**”, mediante acciones u omisiones, tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procedimientos, falta de credibilidad, culpabilización, desprotección, negación y falta injustificada de asistencia y protección efectivas.
- q) **RIESGOS PSICOSOCIALES:** Se refiere a 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 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.

- r) **SESGOS SEXISTAS:** Son mitos, estereotipos y/o prejuicios basados en la falsa creencia de la superioridad del sexo masculino y la subordinación y discriminación del sexo femenino. Algunas manifestaciones son el androcentrismo, la ginopia, la sobre-generalización, la sobre-especificidad, insensibilidad al género, el doble parámetro, el dicotomismo sexual, el Familismo, etc.
- s) **SOBRESPECIFICIDAD:** Esta se presenta cuando en textos o estudios se reportan de tal manera que es imposible determinar si se refiere a uno o ambos sexos.
- t) **SOBREGENERALIZACIÓN:** Ocurre cuando en una investigación se estudia a un sexo, pero presenta los resultados como si fueran aplicables a ambos sexos.
- u) **SUJETOS DE DERECHOS:** todas las personas, sin distinción, exclusión, restricción o diferenciación arbitraria basada en el sexo, edad, identidad sexual, estado familiar, procedencia rural o urbana, origen étnico, condición económica, nacionalidad, religión o creencias, discapacidad física o sensorial, o cualquier causa análoga, que por cualquier razón o circunstancia, entren en relación con los sujetos obligados por el presente **“Reglamento”**.
- v) **VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES:** Es cualquier acción basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como privado.

## **CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO SEXUAL**

**Art. 6.-** Para efectos del presente **“Reglamento”**, las características primordiales para que exista el acoso sexual son:

1. Que exista un comportamiento de carácter sexual.
2. Que sea una actitud no deseada por el empleado/a.
3. Que resulte hostil, humillante, intimidatorio, ofensivo y amenazador para quien las reciba.
4. Que incida negativamente en la situación laboral y personal.

## **CLASES DE ACOSO SEXUAL**

**Art. 7.-** Las clases de acoso sexual en el ámbito laboral son:

### **ACOSO “QUID PRO QUO” O “CHANTAJE SEXUAL”:**

Se produce cuando la negativa o el sometimiento del sujeto pasivo de una conducta de naturaleza sexual, se utiliza, implícita o explícitamente, como base de una decisión que repercute sobre el acceso, el ascenso, el salario, el cese, o cualquier otra decisión relativa al empleado.

Solo son responsables de este tipo de acoso, aquellas personas que tienen una condición jerárquica superior a la de la víctima, lo cual permite un abuso de autoridad.

**ACOSO AMBIENTAL:** Se produce cuando el sujeto activo crea y desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo, cuya consecuencia es la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil, ofensivo, degradante o humillante para las personas trabajadoras.

En este caso pueden ser responsables personas en igual condición jerárquica, es decir, se puede dar entre compañeras o compañeros de trabajo.

## **CONDUCTAS DE NATURALEZA SEXUAL:**

**Art. 8.-** Son conductas o manifestaciones del chantaje sexual y acoso ambiental, aunque no las únicas, y que pueden ser o no de forma reiterada, las siguientes:

## **ACOSO “QUID PRO QUO” O “CHANTAJE SEXUAL”:**

### **1. Requerimiento de favores sexuales que impliquen:**

- Promesa implícita o expresa de brindar un trato preferente, respecto de la situación actual o futura de empleo o beneficios para quien recibe el acoso.
- Amenaza implícita o expresa de causar castigos o daños físicos, psicológicos, sexuales o morales, referidos a la situación actual o futura de empleo o beneficios de quien recibe el acoso.
- Exigencia de una conducta cuya sujeción sea, en forma implícita o explícita, condición para obtener o conservar el empleo, becas, ascensos, u otros beneficios.

### **2. Respeto al derecho de la libertad sexual: plena expresión del ACOSO SEXUAL:**

- Conducta no verbal de naturaleza sexual: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, materiales escritos, gráficos, miradas, gestos impúdicos (descarados, deshonestos), correos electrónicos, todos de naturaleza sexual.
- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, (conducta encaminada a llamar la atención con piropos), chistes, amenazas, llamadas telefónicas, comentarios, conversaciones e insinuaciones obscenas con intenciones sexuales.
- Conductas físicas de naturaleza sexual: incluido el contacto físico no deseado. Este puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, “pellizquitos”, manoseos, roces con el cuerpo, besos, abrazos, caricias, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales. (violencia o imposición de condiciones empleadas para obligar a un sujeto a realizar u omitir determinada conducta).

## **TÍTULO II. DE LA COMISIÓN MUNICIPAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL.**

### **CAPÍTULO ÚNICO. Creación y Funcionamiento de la Comisión Municipal contra el Acoso Sexual.**

#### **CREACIÓN DE LA COMISIÓN MUNICIPAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL.**

**Art. 9.-** Crease la Comisión Municipal contra el Acoso Sexual, en adelante **“La Comisión”**, la cual estará integrada por cinco personas en calidad de propietarias y sus respectivas suplentes. Una será nombrada por el Concejo Municipal de entre su seno; otra procederá de la Dirección General; la tercera de la Unidad Legal; una cuarta de la Dirección de Talento Humano y una quinta del Departamento de la Mujer. Será presidida por la persona electa de entre sus miembros. Las personas que integran **“La Comisión”** en calidad de propietarias y suplentes durarán en sus funciones tres años, pudiendo ser reelectas.

#### **REQUISITOS PARA INTEGRAR LA COMISIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL.**

**Art. 10.-** Las personas que integren **“La Comisión”** en calidad de propietarias, así como sus suplentes, deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser de nacionalidad salvadoreña;
- b) Ser servidora o servidor público de la Municipalidad de Santa Tecla;
- c) Tener honorabilidad, instrucción y competencia demostrables;
- d) No haber sido condenada por delitos o sancionada por infracciones disciplinarias en los últimos diez años anteriores a su nombramiento, especialmente por hechos de violencia



contra la libertad sexual y contra las mujeres;

- e) Estar solvente de responsabilidades administrativas de la Procuraduría General de la República, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos e Instituto de Acceso a la Información Pública;
- f) No haber sido sancionada por actos de corrupción o por infracciones a normas éticas;
- g) No ser cónyuge, conviviente, adoptante o adoptado, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de cualquiera de las personas que integran el Concejo Municipal de Santa Tecla;
- h) Emitir una declaración jurada en la que manifieste no tener ningún impedimento previsto en este “**Reglamento**”, la que deberá entregar al Concejo Municipal antes de su nombramiento.

## **PROCEDIMIENTO PARA EL NOMBRAMIENTO POR EL CONCEJO MUNICIPAL.**

**Art. 11.-** El Concejo Municipal, tendrá treinta días contados a partir de la fecha de la toma de posesión para nombrar o reelegir a las personas integrantes de “**La Comisión**”, tanto propietarias como suplentes, de entre el personal de la institución que reuniere los requisitos del artículo anterior de este “**Reglamento**”.

Una vez finalizado el período para el cual fueren nombradas las personas integrantes de “**La Comisión**”, el Concejo Municipal deberá hacer el nombramiento de las nuevas personas integrantes propietarias y suplentes o reelegir, en su caso, a las que hubieren fungido en el cargo, dentro de los ocho días posteriores a la ocurrencia de ese evento.

El Concejo deberá comunicar por todos los medios disponibles, sobre el nombramiento o la reelección de las personas integrantes de **“La Comisión”**, en un plazo no mayor a ocho días hábiles.

Ninguna persona servidora pública se podrá negar a aceptar el nombramiento o reelección, ni a desempeñar el cargo de integrante de **“La Comisión”**, salvo que exista una causa justificada demostrable ante la dependencia que la nombró.

## **FUNCIONES DE LA COMISIÓN MUNICIPAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL.**

**Art. 12.- “La Comisión”** tendrá las siguientes funciones:

- a) Garantizar la aplicación y observancia del presente **“Reglamento”**.
- b) Elaborar, ejecutar y dar seguimiento a través de un sistema de control, a su Plan de Trabajo.
- c) Garantizar, con el apoyo del Departamento de la Mujer, la formación y sensibilización constante de cada una de las personas que integran **“La Comisión”**, en materia de derechos humanos, género, masculinidades o cualquier otra que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones.
- d) Registrar, sistematizar y presentar periódica y públicamente indicadores sobre hechos de discriminación y violencia por razones de género y mantener informado al Concejo Municipal de las actividades que realice en el desempeño de las funciones que este **“Reglamento”** le otorga.
- e) Llevar en coordinación con el Departamento de la Mujer, un registro de todas las consultas, denuncias e investigaciones internas recibidas y remitidas a las autoridades competentes, para cuyo efecto, se llevará un libro de registro con los datos esenciales y se elaborará un informe semestral sobre

el comportamiento del fenómeno, los resultados sobre los procedimientos iniciados y las propuestas de medidas a tomar para el abordaje de la situación. Este informe se presentará al Concejo Municipal.

- f) Coordinar, con el Departamento de la Mujer y la Dirección de Talento Humano, el diseño, ejecución y monitoreo de resultados de impacto de planes de formación dirigidos a los sujetos obligados por el presente **“Reglamento”**, de acuerdo al mandato establecido en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Estos procesos de formación integral deberán estar orientados a la promoción, divulgación y capacitación acerca de los Derechos Humanos de las Mujeres; Género; instrumentos normativos; mecanismos judiciales y administrativos para la defensa del derecho a la libertad sexual y el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres.
- g) Coordinar con el Departamento la Mujer y la Dirección de Talento Humano, la elaboración, publicación y distribución impresa o electrónica, del presente **“Reglamento”** y otras normas de abordaje y protección a las mujeres sobre hechos de discriminación y violencia por razones de género, internos y externos, que garanticen su conocimiento y acceso a la aplicación de los mismos, incluyendo el Protocolo Especial de Actuación para Hechos de Acoso Sexual en la Municipalidad de Santa Tecla.
- h) Coordinar con el Departamento de la Mujer, el diseño y desarrollo de campañas permanentes de sensibilización sobre el rechazo hacia todas las formas de discriminación y violencia por razones de género en la Municipalidad de Santa Tecla.
- i) Proponer al Concejo Municipal el nombramiento de personas servidoras públicas de la Municipalidad, para que colaboren con ellas.

- j) Promover en coordinación con el Departamento de la Mujer y la Dirección de Talento Humano, acciones tendientes a transformar el entorno de las mujeres en el trabajo público, a través de acciones afirmativas que abonen a compensar la desigualdad histórica de hombres y mujeres y disminuya los riesgos de enfrentar hechos de discriminación y violencia por razones de género tales como: revisión y ajuste desde una perspectiva de equidad, de las políticas municipales de acceso, ingreso y ascenso para las mujeres, así como de oportunidades para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares; detectar y ajustar factores que causan el desequilibrio entre ingresos de mujeres y hombres en la Municipalidad; promoción de las mujeres en cargos de toma de decisión y eliminación de sesgos sexistas en la definición de los puestos de trabajo en detrimento de la igualdad de oportunidades y de trato, entre otras, atendiendo a la normativa que resulte aplicable.
- k) Promover en coordinación con el Departamento de la Mujer, medidas para promover el empoderamiento de las mujeres, así como la construcción y fortalecimiento de su organización a lo interno de la Municipalidad.
- l) Garantizar, en coordinación con la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales, la inclusión de cláusulas de prohibición del acoso sexual, dentro de los contratos que se celebren entre la Municipalidad y proveedores de bienes o servicios; personas contratadas temporal y eventualmente para estudios, consultorías, asesorías, capacitaciones o labores específicas que no constituyan una actividad regular y continua de la Municipalidad y que requieran conocimientos técnicos o profesionales que no puedan desempeñarse por persona de la misma.
- m) Fortalecer el Departamento de la Mujer, con el objetivo de garantizar un servicio de atención integral para víctimas

de acoso sexual, que brinde asesoría y acompañamiento a los sujetos de derecho, que enfrentan hechos de acoso sexual, acoso laboral y violencia por razones de género la Municipalidad, que integren distintas modalidades de atención ya sean individual, grupal, personal de forma presencial, electrónica o telefónica.

- n) Dictar las medidas de protección necesarias, a favor de las víctimas directas e indirectas de acoso sexual y acoso laboral.

Todas las dependencias de la Municipalidad estarán obligadas a prestar la colaboración necesaria a **“La Comisión”** para el buen desempeño de sus funciones.

Las funciones dadas a **“La Comisión”** son sin perjuicio de las atribuciones dadas por las demás autoridades competentes de acuerdo a su propia normativa.

## **ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MUNICIPAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL.**

**Art. 13.-** Conformada **“La Comisión”**, deberá sesionar dentro de los quince días posteriores, a efecto de decidir quiénes de las personas que la integran, en calidad de propietarias, ejercerán las funciones de Secretaria o Secretario y Vocales, además de las asignadas en este **“Reglamento”**, que a cada una de ellas les corresponderán.

**“La Comisión”** sesionará por lo menos una vez al mes, para tratar los asuntos relacionados con las funciones que este **“Reglamento”** le otorga. Además, se podrá reunir a solicitud de uno de sus integrantes las veces que las circunstancias lo ameriten.

La convocatoria y dirección de las sesiones corresponderán a la persona que la preside y en su defecto a su Secretaria o Secretario.

El Secretario o Secretaria levantará acta de toda reunión que será firmada por las personas asistentes. Las actas se numerarán correlativamente por año calendario y se compilarán en el Libro de Actas que deberá resguardar el Secretario o Secretaria de la misma.

## **CAUSALES DE REMOCIÓN.**

**Art. 14.-** Las personas que integran “**La Comisión**”, serán removidas por las causas siguientes:

- a) Ser condenado por la comisión de un delito doloso.
- b) Incumplimiento grave de las obligaciones y funciones inherentes al cargo.
- c) Incapacidad física o mental que imposibilite el ejercicio del cargo.
- d) No cumplir alguno de los requisitos establecidos en el Art. 10, de este “**Reglamento**”, aun cuando la causa sea sobrevenida a su nombramiento.

## **PROCEDIMIENTO DE REMOCIÓN.**

**Art. 15.-** El procedimiento de remoción de las personas integrantes de “**La Comisión**”, se iniciará de oficio, o mediante denuncia escrita ante el pleno de la misma.

Una vez iniciado el procedimiento, “**La Comisión**” dará audiencia a la persona integrante de la misma, para que dentro del plazo de tres días contados a partir del siguiente de la notificación respectiva, presente en forma escrita las alegaciones correspondientes.

Transcurrido dicho término, con las alegaciones o sin ellas, se abrirá el procedimiento a prueba por el término de cinco días,

plazo en el que se podrán presentar las pruebas pertinentes, las que se valorarán según las reglas de la sana crítica.

Finalizado el término probatorio, “**La Comisión**” deberá, dentro del plazo de tres días pronunciar la resolución final, en la que establecerá si ha lugar o no a la remoción. De esta resolución se admitirá recurso de revocatoria, el cual será tramitado de conformidad al artículo 136, del Código Municipal, en lo que aplicable.

### **RÉGIMEN DE SUPLENCIA.**

**Art. 16.-** La personas que integran “**La Comisión**” en calidad de propietaria será sustituido por su suplente, en caso de ausencia temporal, excusa, recusación o remoción. Si la ausencia de la persona propietaria fuere definitiva, la respectiva suplente asumirá en propiedad el cargo hasta que finalice el período para el cual aquella había sido nombrada y se procederá al nombramiento de la persona suplente dentro de los ocho días siguientes a la remoción de la primera.

## **TITULO III. REGIMEN SANCIONATORIO.**

### **CAPÍTULO ÚNICO. Conductas prohibidas y sanciones.**

#### **CONDUCTAS PROHIBIDAS.**

**Art. 17.-** Para efectos de la aplicación del procedimiento sancionatorio administrativo, la Municipalidad de Santa Tecla prohíbe toda conducta constitutiva de acoso sexual; reconoce que se trata de una forma de violencia y discriminación basada principalmente en el género; constituye un acto grave de inmoralidad e irrespeto al derecho a la libertad sexual de las personas, además de un riesgo psicosocial en el trabajo y causa

un grave trastorno a la disciplina interna, al normal desarrollo de las actividades laborales y desarrollo de funciones de la administración.

Para los mismos efectos, también queda prohibida toda conducta que constituya acoso laboral como actuaciones conexas a los hechos de acoso sexual.

## **SANCIONES.**

**Art. 18.-** A la presunta persona agresora que se le comprobare mediante procedimiento de investigación, la comisión de hechos de acoso sexual y acoso laboral en la Municipalidad de SantaTecla, de acuerdo al presente **“Reglamento”**, se le impondrán las sanciones que correspondan, de acuerdo a la gravedad de los hechos comprobados y a la Ley aplicable.

## **PROPORCIONALIDAD DE SANCIONES.**

**Art. 19.-** La determinación de las sanciones administrativas que se impongan de acuerdo a la ley aplicable, deberá tomar en cuenta el criterio de proporcionalidad de las mismas y los criterios siguientes:

- a) La gravedad del daño causado;
- b) Las acciones para minimizar el daño causado;
- c) La reincidencia.

# **TITULO IV. DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA EL ABORDAJE DE HECHOS DE ACOSO SEXUAL.**

## **CAPÍTULO I. COMPETENCIA**



## **AUTORIDADES COMPETENTES.**

**Art. 20.-** La autoridad competente para instruir el procedimiento de investigación de hechos constitutivos de acoso sexual y acoso laboral, será **“La Comisión”**.

No obstante, las autoridades competentes para realizar los respectivos procedimientos administrativos sancionatorios y ejercer las acciones judiciales correspondientes, para la suspensión, destitución, despido o terminación de contrato de las personas agresoras, serán las que establezcan las respectivas leyes, de conformidad con el tipo de relación que tenga el sujeto obligado con esta Municipalidad.

En el supuesto que alguna de las personas que integran **“La Comisión”** sea la presunta persona agresora, de acuerdo al presente **“Reglamento”**, o tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de acuerdo a la Ley, con cualquiera de las partes, esta persona deberá abstenerse de conocer el caso y será sustituida por el respectivo suplente; si el suplente estuviere en iguales circunstancias, **“La Comisión”** deberá informar inmediatamente a la dependencia de la Municipalidad que hizo el nombramiento, para que designe, en un plazo máximo de tres días, a las personas que les sustituirán y las que deberán cumplir con lo establecido en los artículos 9 y 10, de este **“Reglamento”**.

## **IMPULSO PROCESAL.**

**Art. 21.-** Una vez **“La Comisión”** tenga conocimiento de los hechos procederá de manera oficiosa al inicio de la investigación de los mismos.

## PRINCIPIOS PROCESALES.

**Art. 22.-** En el procedimiento administrativo de investigación, así como en el procedimiento administrativo sancionatorio que corresponda, “**La Comisión**”, el Concejo Municipal y las demás autoridades competentes, se ajustarán en sus actuaciones respecto de éste “**Reglamento**” a los siguientes principios procesales:

- a) **Justicia retributiva:** Con fundamento en este principio se garantizará la aplicación oportuna y correspondiente de las normas de protección a favor de las víctimas, especialmente si se trata de personas en situación de riesgo, y sancionará a las personas que les violenten su derecho a vivir libres de violencia, discriminación o cualquiera de sus derechos humanos, garantizando la reparación o el mejor de los resultados posibles a las víctimas.
- b) **Igualdad, no discriminación y equidad:** En sujeción al principio de igualdad, no discriminación y equidad, sus actuaciones y decisiones deben tomar en cuenta la discriminación legal y real que históricamente viven las mujeres, y tratar de equilibrar esa situación de desigualdad, con decisiones equitativas.
- c) **Legalidad:** En razón de este principio actuará sometido al ordenamiento jurídico nacional e internacional y a las normas de protección que especialmente establece esta normativa, y solo podrá realizar aquellos actos que autorice dicho ordenamiento.
- d) **Celeridad y Economía procesal:** Los procesos se tramitarán de forma ágil, en los plazos establecidos, y en casos especialmente complejos, en el menor tiempo posible. Se procurará que se concentren las actuaciones que lo permitan, y se evitará la realización o exigencia de trámites o requisitos innecesarios o ritualistas.

- e) **Proporcionalidad:** Sus resoluciones deben ser cualitativamente aptas para alcanzar los fines de protección previstos, debiendo escogerse para tal fin entre las alternativas posibles que mejor garanticen los derechos de las víctimas y desincentiven la reincidencia.
- f) **Oficiosidad:** Una vez introducida la denuncia, deberá impulsar el proceso de oficio, sin necesidad de peticiones expresas de la víctima o la persona denunciada, y;
- g) **Verdad Material:** Sus actuaciones y decisiones se ampararán a la verdad material que resulte de los hechos investigados, probados y conocidos, sin necesidad de exigir prueba de los hechos evidentes, los notorios o admitidos o estipulados expresamente por la presunta persona agresora.

## **CAPITULO II. SUJETOS PROCESALES**

### **VÍCTIMA DIRECTA.**

**Art. 23.-** Tendrá la calidad de víctima directa, toda persona sujeta de derechos, que enfrenta hechos de acoso sexual y acoso laboral, ejercidos por sujetos obligados por este **“Reglamento”**, dentro del ámbito de actuación de la Municipalidad de Santa Tecla, independientemente de que se denuncie, individualice, aprehenda, enjuicie o condene a la presunta persona agresora.

### **VÍCTIMA INDIRECTA.**

**Art. 24.-** Tendrá la calidad de víctima indirecta, toda persona quien sufra daños o se vea expuesta a cualquier tipo de daños ya sea físicos o psicológicos o de otra índole, al asistir a la víctima directa o prevenir su victimización, indistintamente del tipo de relación que exista entre ellas.

## **PERSONA DENUNCIADA.**

**Art. 25.-** Cualquier sujeto obligado por el presente “**Reglamento**”, que ha sido señalada de manera verbal o escrita ante la autoridad competente como presunta persona agresora.

## **DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DIRECTAS Y VICTIMAS INDIRECTAS.**

**Art. 26.-** Las víctimas directas e indirectas de acoso sexual y acoso laboral tendrán derecho a:

- a) Recibir asistencia y/o asesoramiento jurídico gratuito por parte de la Encargada de Asuntos Jurídicos del Departamento de la Mujer de la Municipalidad.
- b) A ser informadas por el Departamento de la Mujer, que el acoso sexual constituye un delito contra la libertad sexual, tipificado en el artículo 165, del Código Penal y que independientemente de interponer la denuncia a nivel interno de la Municipalidad, lo puede hacer también ante las instancias correspondientes.
- c) A ser informadas por el Departamento de la Mujer, que la Fiscalía General de la República, una vez iniciado el proceso penal correspondiente, podrá solicitar la pena accesoria de Inhabilitación Absoluta, la cual de conformidad con el Artículo 58 del Código Penal comprende:
  - i. La pérdida de los derechos de ciudadano;
  - ii. La pérdida del cargo, comisión, contrato o empleo público que ejerza el condenado, aunque fuere de elección popular;
  - iii. La incapacidad para obtener toda clase de cargos o empleos públicos;
  - iv. La pérdida de la calidad de salvadoreño naturalizado; y
  - v. La incapacidad para recibir distinciones honoríficas y pérdida de las ya recibidas.

- d) A ser asesorada en cuanto a la redacción y presentación de su denuncia ya sea de forma verbal o escrita.
- e) Hacerse acompañar de persona de su confianza para apoyo emocional durante el procedimiento.
- f) Que durante el procedimiento administrativo de investigación se evite su revictimización, reduciendo el número de declaraciones que ha de prestar la víctima, evitar su confrontación con la persona denunciada, se garantice el derecho a la reserva del lugar donde se celebre la audiencia única.
- g) A que se le brinde acompañamiento y asesoría legal por la Encargada de Asuntos Jurídicos del Departamento de la Mujer, durante el procedimiento administrativo sancionatorio que proceda de acuerdo a la ley.
- h) No ser interrogada o cuestionada sobre su historial sexual o la probidad sobre los roles o estereotipos.

Así mismo, en el caso que las víctimas sean mujeres deberán tomarse en cuenta las garantías procesales para con las víctimas a que se refiere el artículo 57, de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

## **DERECHOS DE LA PRESUNTA PERSONA AGRESORA.**

**Art. 27.-** A la presunta persona agresora que sea denunciada se le deberá garantizar su derecho de defensa y contradicción, el cual comprende:

- a) Ofrecer y aportar los medios probatorios regulados por el ordenamiento jurídico desde que se le notifique la denuncia, hasta la celebración de la audiencia única;
- b) A pronunciarse sobre el mérito de las pruebas;
- c) A que las decisiones que se emitan sean motivadas.

## CAPÍTULO III. INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE INVESTIGACIÓN.

### FORMAS DE INICIAR EL PROCEDIMIENTO.

**Art. 28.-** El procedimiento administrativo de investigación, de acuerdo a este **“Reglamento”** dará inicio por medio de:

- a) Denuncia verbal o escrita realizada ante **“La Comisión”** o Departamento de la Mujer de la Municipalidad;
- a) Por aviso a **“La Comisión”** o Departamento de la Mujer de la Municipalidad.

### DENUNCIA Y REQUISITOS

**Art. 29.-** Toda víctima directa o indirecta de acoso sexual o acoso laboral, podrá interponer su denuncia por escrito mediante formularios establecidos previamente, o de manera verbal, en cuyo caso se levantará un acta inmediatamente, ante cualquiera persona de **“La Comisión”** o ante el Departamento de la Mujer de la Municipalidad, sin perjuicio a ejercer su derecho ante otras instancias y autoridades competentes, como la Fiscalía General de la República cuando los hechos constituyeren delitos o faltas.

La denuncia escrita contendrá:

- a) Los datos sobre la persona denunciante y denunciada;
- b) El cargo y dependendencia a la que pertenecen dentro de la Municipalidad;
- c) La descripción de los hechos en tiempo, lugar y modo;
- d) Las pruebas que ofrece para comprobar los hechos;
- e) La misma será firmada por la persona denunciante.

## **AVISO.**

**Art. 30.-** Toda persona que en el marco de actuación del Municipalidad de Santa Tecla, tuviere conocimiento de hechos descritos como conductas prohibidas por este reglamento, podrá hacerlos de conocimiento de **“La Comisión”** o Departamento de la Mujer de la Municipalidad:

1. De forma escrita a través de formularios disponibles en todas las Unidades, Departamentos y demás dependencias de la Municipalidad, debiendo garantizarse además un buzón para aquellos hechos bajo condición de anonimato; en este caso la noticia se entenderá aviso

2. De manera verbal

3. Por vía telefónica

4. Por medio de correo electrónico establecido para ese cometido por **“La Comisión”**.

En los tres ordinales anteriores se deberá levantar acta de este aviso y para ser válido deberá contener:

- a) Datos suficientes para identificar a la presunta persona agresora.
- b) Datos suficientes para identificar a la víctima o víctimas directas o indirectas de acoso sexual o acoso laboral.
- c) Una descripción en tiempo, lugar y modo en que ocurrieron los hechos.

En los casos de personas con cargo de toma de decisión o dirección, el aviso será obligatorio y deberá informarse de manera escrita, y en el caso que proceda solicitará al Ministerio de Trabajo y Previsión Social una inspección por riesgos psicosociales, de conformidad a la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo y dejará registro del caso.

## DILIGENCIAS INICIALES.

**Art. 31.-** El Departamento de la Mujer de la Municipalidad, una vez tuviere conocimiento por medio de aviso o denuncia sobre la comisión de las conductas prohibidas en el presente **“Reglamento”**, se entrevistará con la supuesta víctima o víctimas si fuera identificada o identificadas y brindará consejería sobre los mecanismos y procesos existentes, así como los requisitos para optar a ellos, ofreciendo además los servicios que se establecen en el Protocolo Especial de Actuación para Hechos de Acoso Sexual en la Municipalidad de Santa Tecla.

Si posterior a la entrevista la víctima optare por la aplicación del presente **“Reglamento”**, verificará el contenido de la denuncia y lo pondrá en conocimiento de **“La Comisión”**, para que esta inicie el proceso de acuerdo a sus competencias.

En los casos donde se identifican colectivos, sin especificar a víctimas en concreto, se tomarán inmediatamente las medidas preventivas y de protección que se consideren necesarias.

Si la persona que se denuncia o sobre la que se avisa se le atribuyen la comisión de las conductas prohibidas, no tienen un vínculo de empleo o funcionariado se informará a la Unidad, Departamento o dependencia con quien tuviere vínculos de prestación de servicios, contratos o atención, requiriéndole que adopte las medidas necesarias y urgentes para el cese de las actuaciones; si se tratare de personas empleadas de la persona natural o jurídica con quien la Municipalidad tiene vínculos como lo antes descritos, se exigirá su sustitución. En caso de reincidencia, se procederá a su registro como persona no contratable por la Municipalidad.

Si los hechos se cometieren entre personas particulares como



público visitante se solicitará la intervención del Cuerpo de Agentes Municipales de Santa Tecla (CAMST), para apoyar las acciones que se indicarán por el Departamento de la Mujer, o cualquier otra área o dependencia que lo solicite, para evitar que los hechos continúen o se agraven.

## **DE LA AUDIENCIA ÚNICA Y AVISO A FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

**Art. 32.-** Una vez interpuesta la denuncia, “**La Comisión**”, de ser procedente y dentro de un plazo no mayor a tres días, convocará a la celebración de una audiencia única pudiendo en la misma dictar las medidas de protección necesaria.

Si no se cumpliera con los requisitos le hará saber los motivos a la parte denunciante y se le dará un plazo de tres días para subsanar la denuncia; si no lo hiciere se ordenará su archivo.

Si fuere por aviso, se verificará que cumpla con los requisitos del artículo 30, de este “**Reglamento**” y se admitirá.

Si los hechos por los que se denuncia, además constituyen delitos o faltas, se dará aviso a la Fiscalía General de la República.

## **AUDIENCIA ÚNICA.**

**Art. 33.-** Una vez se verifiquen los actos de notificación y acreditados los requisitos ya señalados, se instalará la audiencia única, que tendrá por objeto escuchar a las partes y tomar las providencias pertinentes.

Si la víctima no compareciese ni hubiere alegado causa que motive la suspensión de la audiencia, pero comparece la persona denunciada, se continuará el desarrollo de la audiencia, dándole

lectura a la denuncia e incorporando en su momento los medios de prueba presentados por ella o recolectados por **“La Comisión”**.

La no comparecencia injustificada de la persona denunciada, no impedirá la celebración de la audiencia que continuará sin necesidad de declarar su rebeldía, entendiéndose que no ha hecho uso de su derecho de contradicción y defensa.

En todo caso se notificarán a las partes todas las diligencias del procedimiento.

## **DESARROLLO DE LA AUDIENCIA.**

**Art. 34.-** Comprobada la presencia de todas o alguna de las partes se abrirá la audiencia, concediéndose la palabra primeramente a la víctima para que ratifique, amplíe o reduzca su denuncia y solicite las medidas de protección para sí misma o las víctimas indirectas si fuere necesario y no las hubiere pedido con la denuncia.

Si no comparece, se dejará constancia de ello en el acta de la audiencia y se ordenará la continuación del procedimiento.

Luego se dará oportunidad a que la presunta persona agresora conteste la denuncia.

Si la presunta persona agresora admite los hechos se procederá a elaborar un dictamen y en caso que negare los hechos, se procederá de inmediato a la recepción de los medios de prueba.

Las partes harán uso de la palabra cuantas veces **“La Comisión”** lo estime conveniente.

**“La Comisión”** deberá recibir a la víctima por separado del denunciado.

## **PRUEBA.**

**Art. 35.-** Si la presunta persona agresora negare los hechos contenidos en la denuncia, se dará paso a la recepción de las pruebas presentadas por cada una de las partes y los testimonios.

La víctima podrá prestar testimonio en condiciones especiales de protección y cuidado; así como a utilizar la figura del anticipo de prueba.

Existirá libertad probatoria incluso de medios electrónicos o tecnológicos, para probar los hechos denunciados o negados.

Las partes podrán solicitar, al menos con tres días de antelación a la fecha de la audiencia única, aquellas pruebas que para practicarse necesiten de diligencias de citación o requerimiento.

Para la práctica y obtención de los medios probatorios se estará a lo dispuesto en el proceso común con las modificaciones siguientes:

- a) Para la práctica de la prueba testimonial no existe recusación por motivo de parentesco.
- b) La parte interesada podrá hacerse acompañar de los testigos el día de la audiencia única sin necesidad de citación para ellos.
- c) Deberá advertirse a cada testigo sobre las consecuencias penales del delito de falso testimonio.

## **VALORACIÓN DE LA PRUEBA.**

**Art. 36.- “La Comisión”** valorará la prueba conforme a la sana crítica, es decir, conforme las reglas de la lógica, la psicología y la experiencia.

Si los hechos admitidos implican confesión, ésta deberá producirse en audiencia de manera espontánea.

## **ALEGATOS FINALES.**

**Art. 37.-** Concluido el desfile probatorio las partes formularán oralmente sus alegatos finales por un lapso que no excederá de quince minutos para cada una.

Esta audiencia será presidida por quien se designe **“La Comisión”** como Presidente o Presidenta de manera previa.

La audiencia se desarrollará de forma oral y será reservada.

## **DICTAMEN FINAL.**

**Art. 38.-** Terminados los alegatos **“La Comisión”**, con fundamento en los medios probatorios vertidos y disposiciones legales aplicables, emitirá un dictamen final motivado que contendrá:

- a) Indicación de las partes.
- b) La atribución de los hechos a la persona denunciada.
- c) El establecimiento de medidas de protección a favor de la víctima y su duración.
- d) La propuesta de sanción que estime amerita y plazo de cumplimiento.
- e) Ordenar a través de la indicación de medidas específicas que se superen los hechos o resultados del acoso sexual, acoso laboral o ambos, o efectos de la violencia causados.

Si no atribuye los hechos a la persona denunciada, ordenará su archivo y registro; demás se pronunciará sobre el levantamiento o continuación de las medidas de protección a favor de la víctima o víctimas directas o indirectas, incluyendo la de ordenar a la persona denunciada que se abstenga de cualquier hecho de represalia contra la víctima.

**“La Comisión”** señalará el día y hora para la lectura del dictamen y en caso sea atribuyendo a la persona denunciada los hechos lo enviará a las autoridades competentes, para su respectivo seguimiento de acuerdo a las leyes o normativas aplicables.

En caso de tratarse de funcionarios de elección popular, el Departamento de la Mujer, podrá ofrecer a la víctima acompañamiento para dar aviso a la Fiscalía General de la República sobre los hechos de acoso sexual.

## **MEDIDAS DE PROTECCIÓN.**

**Art. 39.-** Al conocerse hechos de acoso sexual y acoso laboral, la Municipalidad, a través de **“La Comisión”**, deberá tomar todas las medidas de protección a favor de las víctimas y víctimas indirectas, evitando la revictimización, la exposición y daños ulteriores, si las mismas estuvieran dentro del marco de sus funciones y alcances o pedirá al área correspondiente que se verifiquen las mismas:

- a) Guardar la confidencialidad necesaria de manera obligatoria en todos los casos
- b) Tomar el aviso y entrevista, así como el ofrecimiento de la prueba de manera separada entre víctima y presunta persona agresora.
- c) Mantener acciones de cuidado a la salud psicoemocional de las víctimas, durante todo el proceso y aun después del mismo.
- d) Establecer medidas de protección por un plazo mínimo de seis meses, las cuales puedan ser prorrogadas las veces que se considere necesarias, a fin de evitar represalias contra las víctimas durante el proceso y después del mismo.
- e) Gestionar el traslado a las víctimas de lugar de trabajo de conformidad a la ley.

- f) Separación de los espacios físicos.
- g) Redistribución de la jornada de trabajo.
- h) Permiso para la víctima, de acuerdo a la normativa aplicable.
- i) Gestionar el traslado temporal para el presunto agresor, de acuerdo a la normativa aplicable.
- j) Otras que **“La Comisión”** considere necesarias o que sean solicitadas por la víctima y sean posibles de realizar.

## **PLAZOS.**

**Art. 40.-** Los plazos regulados en este **“Reglamento”** comenzarán a partir del día siguiente a la notificación de la respectiva diligencia y se tomarán en cuenta sólo los días hábiles.

## **REGISTRO DE DENUNCIAS**

**Art. 41.-** Todas las denuncias por hechos de acoso sexual y acoso laboral en la Municipalidad, se registrarán por **“La Comisión”**, con los principales datos de la persona denunciada y los hechos así como el resultado de la investigación o sanción y las acciones que hubieren sido aplicadas de acuerdo a la ley para efectos de medidas internas de prevención.

Este registro deberá consultarse y tomarse en cuenta para efectos de recontractación o promoción interna de personal.

## **NORMA SUPLETORIA.**

**Art. 42.-** Todo lo no previsto en este **“Reglamento”** se sujetará a lo establecido en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres; la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, así como las normas del derecho común, en lo aplicable.

## **PROHIBICIÓN DE MEDIACIÓN O CONCILIACIÓN**

**Art. 43.-** Se prohíbe mediar o conciliar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso sexual o laboral u otro tipo de violencia contra las mujeres dentro del ámbito de actuación de la Municipalidad de Santa Tecla.

## **TÍTULO V. DISPOSICIONES GENERALES.**

**Art. 44.-** El presente “**Reglamento**” se aplicará sin perjuicio que el personal que labora en la Municipalidad pueda ejercer sus derechos que le asisten ante las demás autoridades competentes en los casos de acoso sexual, quienes aplicarán la normativa competente en la materia.

**Art. 45.-** Las instancias competentes de realizar los respectivos procedimientos y las imposiciones de las medidas aquí establecidas, podrán auxiliarse de otra normativa vigente que tenga relación con lo estipulado en el presente “**Reglamento**”.

**Art. 46.-** Derogase el Reglamento Interno contra el Acoso Sexual de la Alcaldía Municipal de Santa Tecla, Departamento de La Libertad, aprobado según Acuerdo número 16, tomado en acta número cinco, sesión ordinaria celebrada el día dos de marzo de dos mil nueve y sus reformas aprobadas por Acuerdo número 16, tomado en acta número ocho, de la sesión extraordinaria celebrada el día 30 de marzo de dos mil quince.

**Art. 47.-** El presente “**Reglamento**” entrará en vigencia ocho días después de ser decretado por el Concejo Municipal.

### **COMUNIQUESE.**

Alcaldía Municipal de Santa Tecla, los ocho días de marzo, de dos mil dieciséis.

Rommel Vladimir Huevo - Secretario Municipal

