

# REGLAMENTO CONTRA EL ACOSO SEXUAL. ACTUALIZACIÓN



DEPARTAMENTO PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO  
ALCALDÍA DE SANTA TECLA

Contenido	
CONSIDERANDO:.....	4
TÍTULO I. DISPOSICIONES PRELIMINARES. ....	7
CAPÍTULO ÚNICO. OBJETO, ALCANCE, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES. ....	7
OBJETO DEL REGLAMENTO.....	7
ÁMBITO DE APLICACIÓN. ....	7
SUJETOS OBLIGADOS.....	7
PRINCIPIOS RECTORES.....	7
DEFINICIONES.....	8
TÍTULO II. DE LA COMISIÓN MUNICIPAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL. ....	12
CAPÍTULO ÚNICO. CREACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MUNICIPAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL.....	12
CREACIÓN DE LA COMISIÓN MUNICIPAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL.....	12
REQUISITOS PARA INTEGRAR LA COMISIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL. ....	12
PROCEDIMIENTO PARA EL NOMBRAMIENTO POR EL CONCEJO MUNICIPAL.....	13
FUNCIONES DE LA COMISIÓN MUNICIPAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL. ....	13
ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN MUNICIPAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL.....	16
CAUSALES DE REMOCIÓN.....	16
PROCEDIMIENTO DE REMOCIÓN.....	17
RÉGIMEN DE SUPLENCIA.....	17
TÍTULO III. REGIMEN SANCIONATORIO.....	18
CAPÍTULO ÚNICO. CONDUCTAS PROHIBIDAS Y SANCIONES. ....	18
CONDUCTAS PROHIBIDAS.....	18
SANCIONES.....	18
PROPORCIONALIDAD DE SANCIONES.....	18
TÍTULO IV. DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO PARA EL ABORDAJE DE HECHOS DE ACOSO SEXUAL.....	19
CAPÍTULO UNO. COMPETENCIA.....	19
AUTORIDADES COMPETENTES.....	19
IMPULSO PROCESAL.....	19
PRINCIPIOS PROCESALES.....	19
CAPÍTULO DOS. SUJETOS PROCESALES.....	21
VÍCTIMA DIRECTA.....	21
VÍCTIMA INDIRECTA.....	21
PERSONA DENUNCIADA.....	21

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DIRECTAS Y VICTIMAS INDIRECTAS. ....	21
DERECHOS DE LA PRESUNTA PERSONA AGRESORA. ....	22
CAPÍTULO TRES. TÉRMINOS Y PLAZOS. ....	22
PLAZOS. ....	22
CAPÍTULO CUATRO. INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE INVESTIGACIÓN. ....	23
FORMAS DE INICIAR EL PROCEDIMIENTO. ....	23
DENUNCIA Y REQUISITOS. ....	23
AVISO. ....	23
DILIGENCIAS. ....	24
ADMISIÓN Y AVISO A FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. ....	25
AUDIENCIA ÚNICA. ....	26
DESARROLLO DE LA AUDIENCIA. ....	26
PRUEBA. ....	27
VALORACIÓN DE LA PRUEBA. ....	28
ALEGATOS FINALES. ....	28
DICTAMEN FINAL. ....	28
MEDIDAS DE PROTECCIÓN. ....	29
REGISTRO DE DENUNCIAS. ....	30
NORMA SUPLETORIA. ....	30
TÍTULO V. DISPOSICIONES GENERALES. ....	30

ALCALDÍA MUNICIPAL DE SANTA TECLA  
EL SALVADOR C. A.

FECHA: 27 DE ABRIL/2015 ✓  
ASUNTO: APROBAR REGLAMENTO CONTRA ACOSO SEXUAL

Atentamente transcribo acuerdo tomado en acta número ocho, sesión extraordinaria celebrada el día treinta de marzo de dos mil quince, que dice:

16).- Visto el documento que contiene la propuesta de reforma al REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO SEXUAL DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE SANTA TECLA, para su respectiva aprobación. Por lo anterior se ACUERDA: Aprobar el REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO SEXUAL DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE SANTA TECLA, DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD, elaborado por la consultora Karla maria Molina Ciriani. Documento que quedará un ejemplar en la Dirección General para el respectivo resguardo y otra copia en el Departamento para la Equidad de Género para su aplicación.

COMUNIQUESE.

Lo que hago de su conocimiento para los efectos legales consiguientes.

  
LICDA. BRENDA CAROLINA CAÑAS ROMERO  
SECRETARIA MUNICIPAL



**REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO SEXUAL DE LA ALCALDÍA  
MUNICIPAL DE SANTA TECLA, DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD.**

Este Concejo Municipal por unanimidad ACUERDA: Aprobar el Reglamento Interno contra el Acoso Sexual de la Alcaldía Municipal de Santa Tecla, Departamento de La Libertad, que dice:

**CONSIDERANDO:**

- I) Que los artículos 2 y 3 de la Constitución de la República establecen los derechos individuales como el derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo y a la igualdad jurídica de todas las personas para el goce civil de los mismos.
- II) Que de conformidad al art. 203 y 204 No. 5 de la Constitución de la República, los Municipios serán autónomos en lo económico, en lo técnico y en lo administrativo, por cuanto su autonomía comprende Decretar reglamentos de esta índole, como instrumentos jurídicos los cuales constituyen normas, disposiciones y mandatos sobre el régimen interno municipal y de esta manera velar por una buena administración; así también la obligación de cumplir y hacer cumplir los mismos, según lo establece el Código Municipal en sus Arts. 30 No. 4 y 14, Art. 33 y Art. 31 No. 12.
- III) El objetivo de la Ley de la Carrera Administrativa según lo establece el Art. 1 es desarrollar principios constitucionales relativos a la carrera administrativa municipal y garantizar la eficiencia del régimen administrativo municipal mediante el ofrecimiento de igualdad de oportunidades para el servicio público municipal y capacitación permanente, fundamentadas en el mérito y aptitud y con exclusión de toda discriminación por motivos de carácter político, racial, social, sexual,

religioso o de cualquiera otra índole, por lo que la municipalidad debe regirse conforme a las disposiciones establecidas en la mencionada ley.

- IV) IV) 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, según la cual, las violaciones de los derechos humanos derivadas de las diferentes formas de violencia que afectan la vida, integridad y seguridad ciudadana, tienen un impacto diferenciado según el género de las víctimas; ya que toda agresión perpetrada contra una mujer, está directamente vinculada con la desigual distribución del poder y con las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres en la sociedad.

Estas desigualdades perpetuadas a través de la violencia, no les permiten a las mujeres ejercer plenamente sus derechos, negándoseles el acceso a una vida libre de violencia, lo cual constituye una violación de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

- V) 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, considera que la igualdad y equidad entre mujeres y hombres, en todas las esferas de la vida colectiva, son condiciones fundamentales para el desarrollo, la gobernabilidad, la paz y la plena democracia.
- VI) Que la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, establece que el Estado debe garantizar el fiel cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres y el derecho a la no discriminación reconocido en los tratados internacionales, siendo necesario para ello tomar en cuenta las condiciones biológicas, psicológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras para efecto de garantizar el más alto nivel de salud y seguridad en el desempeño de sus labores.

- VII) Que de conformidad a las convenciones ratificadas en legal forma: sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, es obligación del Estado adoptar medidas necesarias para prevenir, investigar, sancionar y erradicar esta clase de violencia incluyendo medidas administrativas apropiadas para el caso.
- VIII) Que en la municipalidad existe la Política Municipal para la 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/as 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.
- IX) Que en el artículo 165 del Código Penal, el acoso sexual constituye delito contra la libertad sexual, siendo esta normativa un instrumento legal considerado como el último recurso para resolver conflictos sociales, por lo que es deber de la administración pública, regular para prevenir este tipo de situaciones en el ámbito laboral, y cumplir con los derechos y obligaciones establecidos en la distinta normativa al efecto.

**POR TANTO,**

En uso de sus facultades constitucionales y legales, DECRETA el siguiente:

**REGLAMENTO INTERNO CONTRA EL ACOSO SEXUAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA TECLA, DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD.**

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

### **CAPÍTULO ÚNICO. OBJETO, ALCANCE, PRINCIPIOS Y DEFINICIONES.**

#### **OBJETO DEL REGLAMENTO.**

**Art. 1.-** El presente Reglamento tiene por objeto desarrollar un instrumento jurídico de orden administrativo 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 proceso justo y eficaz, para garantizar la libertad sexual de hombres y mujeres y el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres, generando 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 conexo 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, libres de tortura, mutilación o violencia de cualquier tipo.
- c) Respeto a la dignidad humana: todo ser humano tiene derecho a no recibir tratos inhumanos o degradantes.

## **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) CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO SEXUAL

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.

### d) CLASES DE ACOSO SEXUAL

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.

### e) CONDUCTAS DE NATURALEZA SEXUAL:

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 de 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).

f) **SESGOS SEXISTAS**, son mitos, estereotipos y/o prejuicio 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 obregeneralización, la sobreespecificidad, insensibilidad al género, el doble parámetro, el dicotomismo sexual, el Familismo, etc.

g) **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.

- h) **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.
- i) **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 conexo a este, en el ámbito de la actuación de la Municipalidad de Santa Tecla contra cualquier sujeto de derecho protegido por este Reglamento.
- j) **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.
- k) **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.

## **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. 6.-** 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 personas suplentes. Una será nombrada por el Concejo Municipal de entre su seno; otra procederá de la Dirección Ejecutiva; la tercera del Departamento Jurídico; una cuarta del Departamento de Recursos Humanos y una quinta del Departamento para la Igualdad de Género, quien presidirá la Comisión. 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. 7.-** Las personas que integren la Comisión, así como sus suplentes, deberán reunir los siguientes requisitos:

- a)** Ser salvadoreña;
- b)** Ser servidora o servidor público de la Municipalidad de Santa;
- 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. 8.** 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 reune 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. 9.-** La Comisión Municipal contra el Acoso Sexual 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, al Plan de Trabajo de la Comisión Municipal contra el Acoso Sexual.
- c) Garantizar, con el apoyo del Departamento para la Igualdad de Género o externo, 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 para la Igualdad de Género, 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 para la Igualdad de Género y Recursos Humanos, 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 para la Igualdad de Género y Recursos Humanos, 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 para la Igualdad de Género, 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 para la Igualdad de Género y Recursos Humanos, 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.
- k)** Promover en coordinación con el Departamento para la Igualdad de Género, 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 al Departamento para la Igualdad de Género, 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.

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

**Art. 10.-** 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 y Vocales, cuáles serán las funciones, 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, 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. 11.-** Las personas que integran la Comisión contra el Acoso Sexual, 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. 7 de este Reglamento, aun cuando la causa sea sobrevenida a su nombramiento.

## **PROCEDIMIENTO DE REMOCIÓN.**

**Art. 12.-** El procedimiento de remoción de las personas integrantes de la Comisión contra el Acoso Sexual, se iniciará de oficio, o mediante denuncia escrita ante el pleno de la misma Comisión.

Una vez iniciado el procedimiento, la Comisión dará audiencia a la persona integrante de la Comisión, 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 no se admitirá recurso alguno.

## **RÉGIMEN DE SUPLENCIA.**

**Art. 13.-** La persona propietaria será sustituida 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.14.-** 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, 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. 15.-** 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 Santa Tecla, 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. 16.-** 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; y
- c) La reincidencia.

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

### **CAPÍTULO UNO. COMPETENCIA.**

#### **AUTORIDADES COMPETENTES.**

**Art. 17.-** La autoridad competente para instruir el procedimiento de investigación de hechos constitutivos de Acoso Sexual y Acoso Laboral, será la Comisión Municipal contra el Acoso Sexual.

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 tercer grado por consanguinidad, afinidad o colateral, 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 al Concejo Municipal, para que designe, en un plazo máximo de tres días, a las personas que les sustituirán, quienes deberán cumplir con lo establecido en los artículos 6 y 7 de este Reglamento.

#### **IMPULSO PROCESAL.**

**Art. 18.-** Una vez la Comisión contra el Acoso Sexual tenga conocimiento de los hechos procederá de manera oficiosa al inicio de la investigación de los mismos.

#### **PRINCIPIOS PROCESALES.**

**Art. 19.-** En el procedimiento administrativo de investigación, así como en el procedimiento administrativo sancionatorio que corresponda, la Comisión contra el Acoso Sexual, 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 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 para las mujeres, discriminación o cualquiera de sus derechos humanos, garantizando la reparación o el mejor de los resultado 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 de equidad.
- 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 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 DOS. SUJETOS PROCESALES.**

### **VÍCTIMA DIRECTA.**

**Art. 20.-** 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. 21.-** tendrá la calidad de víctima indirecta, toda persona quien sufra daños al intervenir para asistir a la víctima directa o prevenir su victimización, indistintamente del tipo de relación que exista entre ellas.

### **PERSONA DENUNCIADA.**

**Art. 22.-** Cualquier sujeto de los obligados por el presente Reglamento, que ha sido señalado/a de manera verbal o escrita ante la autoridad competente como presunta persona agresora.

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

**Art. 23.-** 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 para la Equidad de Género de la Municipalidad.
- b) A ser informadas por el Departamento para la Igualdad de Género, 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.
- c)** Presentar su denuncia de forma verbal o por escrita.
  - d)** Hacerse acompañar de persona de su confianza para apoyo emocional durante el proceso.
  - e)** Que durante el procedimiento sancionatorio administrativo se evite su revictimización, reduciendo el número de declaraciones que ha de prestar la víctima, evitar su confrontación con la persona denunciada, derecho a la reserva del lugar donde se celebre la audiencia única.
  - f)** 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. 24.** 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 fundadas.

## **CAPÍTULO TRES. TÉRMINOS Y PLAZOS.**

### **PLAZOS.**

**Art. 25.** 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.

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

### **FORMAS DE INICIAR EL PROCEDIMIENTO.**

**Art. 26.-** El procedimiento administrativo de investigación, de acuerdo a este reglamento dará inicio por medio de:

- a)** Denuncia verbal o escrita realizada ante la Comisión contra el Acoso Sexual o Departamento para la Igualdad de Género de la Municipalidad;
- b)** Por aviso a la Comisión contra el Acoso Sexual o Departamento para la Igualdad de Género de la Municipalidad.

### **DENUNCIA Y REQUISITOS**

**Art. 27.-** 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 contra el Acoso Sexual o ante el Departamento para la Equidad de Género 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 o unidad 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;

La misma será firmada por la persona denunciante.

### **AVISO.**

**Art. 28.-** Toda persona que en el marco de actuación del Municipio de Santa Tecla, tuviere conocimiento de hechos descritos como conductas prohibidas por este reglamento,



podrá hacerlos de conocimiento de la Comisión Municipal contra el Acoso Sexual o del Departamento para la Igualdad de Género 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 y

4° Por medio de correo electrónico establecido para ese cometido por la Comisión Municipal contra el Acoso Sexual.

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 y dejará registro del caso.

## **DILIGENCIAS.**

**Art. 29.-** El Departamento para la Igualdad de Género 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 Municipal contra el Acoso Sexual, 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 Comunitarios (CAMCO), para apoyar las acciones que se indicarán por el Departamento para la Igualdad de Género, o cualquier otra área o dependencia que lo solicite, para evitar que los hechos continúen o se agraven.

### **ADMISIÓN Y AVISO A FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.**

**Art. 30.-** Una vez interpuesta la denuncia, la Comisión Municipal contra el Acoso Sexual, de ser procedente y dentro de un plazo no mayor a dos días la 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 hiciera se ordenará su archivo.

Si fuere por aviso se verificará que cumpla con los requisitos del artículo veintiocho de este reglamento especial y se admitirá.

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

### **AUDIENCIA ÚNICA.**

**Art. 31.-** 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 denunciante, 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 contra el Acoso Sexual.

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. 32.-** 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 el denunciado 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 Municipal contra el Acoso Sexual lo estime conveniente.

La Comisión Municipal contra el Acoso Sexual deberá recibir a la víctima por separado del denunciado.

## **PRUEBA.**

**Art. 33.-** Si el denunciado 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 testimonio.

Para efectos de este Reglamento, el testimonio de las víctimas tendrá valor probatorio.

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) No existe recusación o tacha de testigos 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 falso testimonio.

### **VALORACIÓN DE LA PRUEBA.**

**Art. 34.-** La Comisión Municipal contra el Acoso Sexual 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. 35.-** 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 Municipal contra el Acoso Sexual como Presidente o Presidenta de manera previa.

La audiencia se desarrollará de forma oral y será reservada.

### **DICTAMEN FINAL.**

**Art. 36.-** Terminados los alegatos la Comisión Municipal contra el Acoso Sexual, con fundamento en los medios probatorios vertidos y disposiciones legales aplicables, emitirá un dictamen final 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 Municipal contra el Acoso Sexual 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 administrativas correspondientes, para su respectivo seguimiento de acuerdo a las leyes o normativas aplicables.

En caso de tratarse de funcionarios de elección popular, la Comisión Municipal contra el Acoso Sexual deberá 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. 37.-** Al conocerse hechos de Acoso Sexual y Acoso Laboral, la Municipalidad, a través de la Comisión Municipal contra el Acoso Sexual, 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 para evitar represalias contra las víctimas durante el proceso y aun 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.

#### **REGISTRO DE DENUNCIAS.**

**Art. 38.-** Todas las denuncias por hechos de Acoso Sexual y Acoso Laboral en la Municipalidad, se registrarán por la Comisión Municipal contra el Acoso Sexual, 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 recontratación o promoción interna de personal.

#### **NORMA SUPLETORIA.**

**Art. 39.-** Todo lo no previsto en este Reglamento se sujetara a lo establecido en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

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

**Art. 40.-** El presente Reglamento se aplicará sin perjuicio que los empleados/as ejerzan 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. 41.** Las autoridades 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. 42.-** Derógase 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.

**Art. 43.-** El presente Reglamento entrará en vigencia ocho días después de ser decretado por el Concejo Municipal.