Protocolo para el abordaje de la violencia y discriminación por razones de género contra las mujeres al interior de la Policía Nacional Civil (PNC)

El Salvador, C.A.

ABRIL, 2016

Protocolo para el abordaje de la violencia y discriminación por razones de género contra las mujeres al interior de la Policía Nacional Civil (PNC)

El Salvador, C.A.

ABRIL, 2016

CRÉDITOS

Elaboración:

Licda. Alba Evelyn Cortez.

Revisión y Aportes:

Por Policía Nacional Civil:

Sub Dirección de Investigaciones

División de Emergencia 911

División de Bienestar Policial

Unidad de Género

Unidad de Atención Ciudadana

Unidad de Control

Unidad Disciplinaria

Unidad de Asuntos Internos

Unidad de Derechos Humanos

Departamento de Investigaciones, Delegación San Salvador Centro

UNIMUJER-ODAC, Apopa y Puerto de la Libertad

Centro de Atención a Niñez Victima en Crisis, Delegación Santa Ana.

Subdelegación Ciudad Mujer, Lourdes, Colon

Inspectoría General de Seguridad Pública

VI Encuentro de Mujeres Jefas Policiales para el Fortalecimiento del Liderazgo de Mujeres en Posiciones de Jefatura.

Por ORMUSA

Coordinación de Programa Hacia una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

Por ONU Mujeres

Georgina Salvador

Rosario García

Aprobación:

Comisionado Howard Augusto Cotto

Director General

Policía Nacional Civil

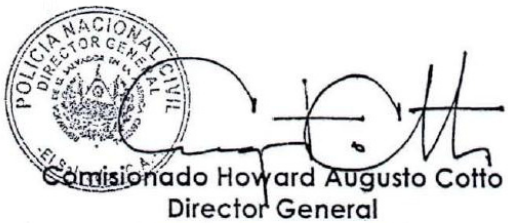
Abril de 2016.

Esta publicación es de exclusiva responsabilidad de la Policía Nacional Civil y ha sido posible al apoyo técnico y financiero a través del Acuerdo de Convenio entre ONU MUJERES- la Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo y ORMUSA, para la ejecución del proyecto: *Mujeres y políticas municipales a favor de la igualdad en El Salvador.*

APROBACIÓN

El presente documento denominado "***Protocolo para el abordaje de la violencia y discriminación por razones de género, contra las mujeres en la Policía Nacional Civil, de El Salvador C.A.***" Ha sido aprobado por la Dirección General, por lo que las dependencias policiales involucradas en su aplicación deberán darle estricto cumplimiento a partir de la fecha. (Debe sustituirse por el acuerdo donde el señor Director Autoriza el presente mecanismo de atención interna)

San Salvador, Abril del 2016.



Comisionado Howard Augusto Cotto
Director General
Policía Nacional Civil

ÍNDICE

CONTENIDO	PAGINA
APROBACIÓN	3
PRESENTACIÓN	4
OBJETIVOS	5
BASE LEGAL	6
MARCO CONCEPTUAL.	16
ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.	18
I. RUTA DE PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO, CONTRA LAS MUJERES AL INTERIOR DE LA POLICIA NACIONAL CIVIL (PNC). 10	18
DENUNCIA DE LOS HECHOS.	18
MECANISMOS DE PROTECCIÓN.	18
ACCIONES POSITÍVAS DE INDOLE LABORAL	18
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA.	18
II. LINEAMIENTOS PARA LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS POSITIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL A FAVOR DE LAS MUJERES QUE ENFRENTAN HECHOS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GENERO.	18
III. LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA EL TRATAMIENTO DE LA PERSONA QUE EJERCE HECHOS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES.	18
DISPOSICIONES FINALES.	18
MANTENIMIENTO DEL DOCUMENTO.	18
1. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN	18
2. CUSTODIA Y DIVULGACIÓN	18
ANEXOS	18

PRESENTACIÓN

La Policía Nacional Civil (PNC) ha elaborado el "Protocolo para el abordaje de la violencia contra las mujeres por razones de género, al interior de la Policía Nacional Civil", en cumplimiento a los mandatos establecidos en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), y a la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género.

La PNC ha identificado la necesidad de superar las prácticas, vicios y obstáculos que, en el abordaje de la violencia, enfrentan las mujeres como parte de la Corporación Policial.

En ese sentido, este protocolo es una herramienta, a ser implementada, que articula mecanismos internos para la activación de un sistema de protección institucional, así como de coordinación y de redes de referencia interna e interinstitucional con operadores del Sistema de Justicia.

El protocolo ha sido posible gracias al apoyo técnico y financiero de la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA) y ONU Mujeres, la entidad de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Con este documento, se espera consolidar el marco normativo institucional para que permita transformar una cultura organizacional hacia el respeto de los derechos humanos de las mujeres, especialmente el derecho a una vida libre de toda forma de violencia y discriminación.

En los diferentes apartados a continuación, se definen los diferentes aspectos para la aplicación efectiva del protocolo.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL.

Establecer un mecanismo único de abordaje para la violencia y discriminación por razones de género contra las mujeres de la Policía Nacional Civil.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Articular los mecanismos de atención, prevención, protección y sanción de la violencia y discriminación por razones de género contra las mujeres de la Policía Nacional Civil.
- Proveer a las dependencias policiales de una ruta única de atención institucional para el abordaje de violencia y discriminación por razones de género contra las mujeres de la Policía Nacional Civil.

BASE LEGAL

1. Constitución de la República de El Salvador.
2. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
3. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (BELEN DO PARA)
4. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Ley Contra la Violencia Intrafamiliar
5. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
6. Ley Disciplinaria Policial
7. Plan Estratégico Institucional de la Policía Nacional Civil
8. Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la Policía Nacional Civil.
9. Plan de Acción de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la Policía Nacional Civil.
10. Instructivo para la conciliación de Responsabilidades Laborales y Familiares del personal de la Policía Nacional Civil.

MARCO CONCEPTUAL

La Policía Nacional Civil, en el tratamiento institucional de la violencia y discriminación por razones de género contra las mujeres, regirá sus actuaciones en la aplicación del siguiente marco conceptual.

1.1. La violencia contra las mujeres, se entenderá como: "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" (At. 8, Literal k, LEIV) [1]

A) VIOLENCIA INSTITUCIONAL:

"Es toda acción u omisión abusiva de cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres; así como, la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en esta ley. Actos de discriminación por su condición de mujer" (Art. 10 literal b) LEIV).[2]

SE PUEDE CONSIDERAR VIOLENCIA INSTITUCIONAL, las siguientes conductas:

Expresiones de discriminación, en cuanto a su condición de VÍCTIMA:

- *Dilatar, obstaculizar e impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales.*
- *Negar la recepción de una denuncia,*
- *Negar la extensión de certificaciones de ley,*
- *No investigar los hechos de violencia en perjuicio de la víctima,*
- *No remitir en los términos establecidos las diligencias y denuncias,*
- *No dar seguimiento a medidas de protección,*
- *Negar auxilio policial en situaciones de emergencia, peligro o desastre,*
- *No proceder a la detención del agresor,*
- *Extraviar expedientes o dilatar procedimientos de manera injustificada,*
- *Negar el acceso a cualquier servicio policial en razón de cualquier condición*
- *circunstancia tales como: orientación sexual, edad, religión, raza o cualquier causa análoga*
- *Realizar expresiones de desaprobación de sus conductas acompañadas de frases soeces, regaños o burlas.*

Todas estas acciones se pueden considerar como **NEGACIÓN AL ACCESO A LA JUSTICIA.**

1. *Asamblea Legislativa. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Decreto Legislativo No. 520, fecha: 25/11/2010, publicado en el D.O. No. 02, Tomo 390 del 04/01/2011*

2 *Idem.*

B) VIOLENCIA LABORAL:

> “Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo” (Art. 10 literal c), LEIV).[3]

SE PUEDE CONSIDERAR VIOLENCIA LABORAL, las siguientes conductas:

- *Maltrato verbal público e insultos, con expresiones soeces y discriminatorias por su condición de mujer.*
- *Amenazas de índole privado, a través de mensajes represivos y ofensivos, ya sea verbales, por escrito, mediante correo electrónico, etc.*
- *Amenazas de despido, o traslado o asignación de tareas como forma de castigo.*
- *Utilización de expresiones sarcásticas, burlescas e imitar su comportamiento con gestos y ademanes físicos.*
- *Instigar a actos de violencia laboral.*
- *Impedir el desarrollo de las funciones mediante el daño, extravió, ocultamiento deliberado de los instrumentos o herramientas de trabajo.*
- *Difusión de información personal o calumnias, rumores y comentarios por cualquier medio, sobre la vida privada de la mujer.*
- *Practicas hostiles ante la presencia de las mujeres en determinado lugar del espacio de trabajo por ejemplo: miradas o gestos de desprecio y desaprobación.*
- *Asignación de tareas imposibles o de difícil realización*
- *Mantener sin justa causa en condiciones de ambigüedad a una mujer respecto de sus funciones en su puesto de trabajo.*
- *Negar u omitir información sobre aspectos del trabajo indispensables para el desarrollo de las funciones*
- *Minimizar logros y/o acentuar errores como una forma de descalificar el trabajo de las mujeres*
- *Burlarse mediante expresiones, gestos o ademanes de la apariencia física de las mujeres.*
- *Ignorar o minimizar las quejas o denuncias que la mujer hace respecto a cualquiera de las conductas de violencia.*
- *Obstaculizar el proceso de formación, especialización y ascenso laboral de las mujeres.*
- *Obstaculizar la conciliación entre la vida familiar y laboral de las mujeres*
- *Traslados arbitrarios.*
- *Negar los permisos necesarios para la comparecencia de procesos de salud, legales familiares o de cualquier otra índole, que estén debidamente justificados mediante el procedimiento interno.*

> “El listado anterior no es exhaustivo pudiendo ocurrir otros hechos no descritos en este pero que pueden constituir **VIOLENCIA LABORAL.**”

3 *Idem.*

OTRAS CONSIDERACIONES:

1. Se debe tener en cuenta que en la violencia laboral prevalece la violencia psicológica o moral, sin identificar agresiones físicas. Pudiendo ocurrir situaciones en las que se invade la autonomía del cuerpo tales como: roces, empujones acercamientos innecesarios e indebidos.

2. La violencia laboral tiene efectos en la salud emocional de las mujeres víctimas, que puede propiciar menoscabo en su salud mental, por lo que debe considerarse los riesgos sobre ideas suicidas u homicidas o accidentes de trabajo por los niveles de estrés postraumático.

3. La violencia laboral puede ocurrir como detonante frente a los hechos de acoso o intolerancia sexual, ante la denuncia o por los límites puestos por las víctimas.

C) VIOLENCIA EN LA PAREJA:

"Mujeres a quienes por acción u omisión se ejerce violencia psicológica, física, patrimonial, sexual o económica por sus cónyuges, ex cónyuges, convivientes, ex convivientes, incluyendo las relaciones de noviazgo o relaciones extramatrimoniales con independencia de las relaciones sexogenitales para su establecimiento.; así como en cualquier otra relación interpersonal que genere cualquier forma de violencia."

SE PUEDE CONSIDERAR VIOLENCIA DE PAREJA, las siguientes conductas:

- *Ejercer violencia sexual, psicológica, física, patrimonial o económica descritas e identificadas como Delitos en Código Penal.*
- *No respetar las prohibiciones establecidas en las medidas de protección a favor de la víctima emitidas por cualquier jurisdicción competente. (Art. 338-A Pn.)*
- *Ejercer nuevos hechos de violencia, en consecuencia o represalia de medidas de protección vencida o vigente. Impuestas al agresor (Art. 200 C. Pn.)*
- *Ejercer conductas descritas como delitos de acción pública descritos Art. 44 al 55 LEIV.*

"Para la aplicación del presente Protocolo, la **Policía Nacional Civil**, en el tratamiento institucional de la violencia y discriminación por razones de género contra las mujeres, regirá sus actuaciones además de las descritas en este Protocolo, los parámetros normativos del corpus iure nacional o internacional vigente a favor de las mujeres."

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

1. El protocolo se aplicará en beneficio de todas las mujeres como parte de la corporación policial que enfrenten hechos de violencia y discriminación por razones de género en el ámbito público y privado, quienes gozaran de la protección de sus derechos. Con especial atención a:

   a. **Mujeres Policía en funciones operativas o administrativas de las diferentes categorías y súper numerarias (PPI y PVT), independientemente del lugar donde estuvieren destacadas.**

   b. **Mujeres no Policías en puestos administrativos de la Policía Nacional Civil**

   c. **Mujeres en formación inicial de la carrera Policial (alumna en prácticas policiales)**

   d. **Mujeres en su condición de conviviente, ex-conviviente, cónyuge, ex-cónyuge o relaciones de pareja de una persona parte de la Policía Nacional Civil.**

> “Cuando el presente documento se refiera a “mujeres” indicara cualquiera de las anteriores categorías.”

2. El protocolo involucra a todas las dependencias de la Policía Nacional Civil, con especial énfasis en la atención, prevención y persecución de la violencia y discriminación por razones de género contra las mujeres en aplicación de las disposiciones de las leyes especiales a favor de las mujeres y la normativa interna policial.

3. El protocolo promoverá la articulación de mecanismos integrales institucionales; que beneficien a mujeres que enfrentan violencia y discriminación por razones de género.

4. El protocolo promoverá el abordaje de la persona agresora frente a los hechos de violencia señalados; a fin de garantizar la prevención de nuevos hechos de violencia o discriminación contra las mujeres por razones de género.

I RUTA DE PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO, CONTRA LAS MUJERES AL INTERIOR DE LA POLICIA NACIONAL CIVIL (PNC)

"En el marco de la ejecución de la Política Institucional de Equidad e Igualdad de Género de la Policía Nacional Civil, a continuación se presenta la ruta única ***"Protocolo para el abordaje de la violencia y discriminación por razones de género, contra las mujeres al interior de la Policía Nacional Civil, El Salvador, C.A."***, construida a partir de las competencias institucionales; para garantizar el deber de conocer y actuar de inmediato frente a hechos de violencia y discriminación por razones de género contra las mujeres mediante la intervención de las dependencias siguientes:"

1. JEFATURAS DE DEPENDENCIAS POLICIALES
2. UNIMUJER-ODAC
3. SUBDELEGACIÓN CIUDAD MUJER
4. OFICINAS DE DENUNCIA Y ATENCIÓN CIUDADANA (donde no exista servicio especializado de UNIMUJER ODAC)
5. DIVISIÓN DE BIENESTAR POLICIAL
6. DIVISIÓN CENTRAL DE INVESTIGACIÓNES, UNIDAD DE DELITOS CONTRA LA VIDA, DEPARTAMENTOS DE INVESTIGACIÓN Y LOS EQUIPOS ESPECIALIZADOS PARA LA INVESTIGACIÓN CRIMINAL DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
7. UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA Y SECCIONES DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIAS.
8. INSPECTORÍA GENERAL DE SEGURIDAD PÚBLICA
9. UNIDAD DE ASUNTOS INTERNOS
10. UNIDAD DE CONTROL

DENUNCIA DE LOS HECHOS
(Activación del sistema de protección institucional)

A. **Todas las mujeres podrán denunciar los hechos de violencia y discriminación por razones de género, ante las siguientes dependencias de la Policía Nacional Civil (PNC):**

DEPENDENCIA POLICIAL	RESPUESTA DE LA DEPENDENCIA POLICIAL FRENTE A LOS HECHOS DE VIOLENCIA DENUNCIADOS
JEFATURAS DE DEPENDENCIAS POLICIALES.	Deben atender a las mujeres que enfrentan hechos de violencia y discriminación por razones de género; promoviendo la activación de la Ruta Única de Atención establecida:***"Protocolo para el abordaje de la violencia y discriminación por razones de género contra las mujeres al interior de la Policía Nacional Civil, El Salvador C.A.",*** refiriendo a la UNIMUJER ODAC, Subdelegación de Ciudad Mujer u ODAC donde no hubiera los servicios especializados anteriores, además de garantizar las actuaciones necesarias, descritas en el presente protocolo. Designará a petición de la víctima a una mujer Policía o Administrativa, para que acompañe y dé seguimiento a la respuesta institucional a favor de las mujeres víctimas. Cuando la persona agresora es la Jefatura inmediata, la victima debe acudir a la Jefatura inmediata superior y éste deberá activar la Ruta Única de Atención. A efecto de garantizar que las mujeres víctimas tengan la respuesta institucional con la debida diligencia.
UNIMUJER-ODAC **SUB DELEGACIÓN DE CIUDAD MUJER.** **ODAC, (Donde no existan servicios especializados como UNIMUJER ODAC).**	Tienen el deber de conocer y actuar de inmediato iniciando diligencias de protección a favor de las mujeres que enfrenten hechos de violencia o discriminación por razones de género, realizando las gestiones siguientes: 1. Recibirán la denuncia/aviso penal y remitirán a la oficina Fiscal que corresponda y enviara copia a las siguientes dependencias:

DEPENDENCIA POLICIAL	RESPUESTA DE LA DEPENDENCIA POLICIAL FRENTE A LOS HECHOS DE VIOLENCIA DENUNCIADOS
UNIMUJER-ODAC **SUB DELEGACIÓN DE CIUDAD MUJER.** **ODAC, (Donde no existan servicios especializados como UNIMUJER ODAC).**	▪ División de Investigación Criminal, o Departamentos según corresponda territorialmente, a través de los Equipos Especializados para la Investigación Criminal de la Violencia contra las Mujeres (EVIN), dará respuesta inmediata a Diligencias en Flagrancia. ▪ Sección de Investigación Disciplinaria, Unidades de Asuntos Internos y de Control, según sea el caso. 2. Informará a las mujeres víctimas sobre los derechos que se le harán valer frente a los hechos denunciados. (ver anexo "A") 3. Informará por escrito a la Jefatura de la División de Bienestar Policial para que ordene medidas positivas de índole laboral a través de la Jefatura de la Dependencia Policial, donde se encontrare destacada la mujer en situación de violencia o discriminación. 4. Elaborará Informe Policial sobre los hechos, a la Jefatura de la Dependencia Policial donde se encontrare destacada la persona agresora, ratificado por la Jefatura de la Unidad Especializada donde hubiere, si no existe, en la Jefatura donde se ha recepcionado el aviso o denuncia. 5. Ante hechos en flagrancia coordinará con la Patrulla del sector 911 ó Puesto policial más próximo, para la detención y/o privación de libertad de la persona agresora.
DIVISION DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL, UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE DELITOS CONTRA LA VIDA, DEPARTAMENTOS DE INVESTIGACIÓN Y EQUIPOS ESPECIALIZADOS PARA LA INVESTIGACIÓN CRIMINAL DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.	Tienen el deber de conocer y actuar de inmediato e iniciar Diligencias de Investigación Criminal en contra de la persona agresora, así como también a favor de las mujeres que enfrentan hechos de violencia y discriminación por razones de género realizando las siguientes gestiones: 1. Recibirán la denuncia/aviso penal y lo remitirán a la Oficina Fiscal que corresponda, con copia a: • UNIMUJER-ODAC, o Subdelegación Ciudad Mujer que corresponda y donde no hubiere a la Oficina de Denuncia y Atención Ciudadana (ODAC).

DEPENDENCIA POLICIAL	RESPUESTA DE LA DEPENDENCIA POLICIAL FRENTE A LOS HECHOS DE VIOLENCIA DENUNCIADOS
DIVISIÓN DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL, UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE DELITOS CONTRA LA VIDA, DEPARTAMENTOS DE INVESTIGACIÓN Y EQUIPOS ESPECIALIZADOS PARA LA INVESTIGACIÓN CRIMINAL DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.	2. Frente a hechos de violencia y discriminación en el término de la flagrancia, promoverán la detención de la persona agresora. 3. Acompañarán a las mujeres víctimas a la práctica de reconocimientos médico-forenses, u otro tipo de peritajes solicitados por el/la Fiscal del caso. 4. Derivarán y acompañarán a las mujeres víctimas a la UNIMUJER-ODAC, o Ciudad Mujer o en su defecto a la ODAC más próxima, para que se les inicien diligencias de protección y se les tramiten medidas u órdenes de protección a su favor, según Art.- 57 LEIV u otras descritas en el cuerpo normativo vigente. 5. Si con un direccionamiento fiscal cualquiera identifica a una o varias mujeres de la corporación policial como víctimas de hechos de violencia o discriminación por razones de género, realizará lo siguiente: ▪ Contactarán y/o citarán de manera inmediata a las mujeres y las acompañarán a la UNIMUJER-ODAC, Ciudad Mujer o en su defecto a la ODAC más próxima; a fin de iniciar diligencias de protección a su favor, manteniendo en todo momento una articulación entre ambas áreas para el mejor resultado del proceso. ▪ En el conocimiento de los hechos de violencia y discriminación por razones de género contra las mujeres, se priorizará su conocimiento a los Equipos Especializados para La Investigación Criminal de la Violencia Contra las Mujeres.
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA.	Deberá conocer y actuar de inmediato, iniciando diligencias de investigación disciplinaria en contra de la persona agresora bajo la dirección funcional de la Inspectoría General de Seguridad Pública, realizando las siguientes gestiones: 1. Al recibir aviso, denuncias o informe de mujeres en situación de violencia y discriminación por razones de género, deberá tomar la denuncia y dará el seguimiento correspondiente.

DEPENDENCIA POLICIAL	RESPUESTA DE LA DEPENDENCIA POLICIAL FRENTE A LOS HECHOS DE VIOLENCIA DENUNCIADOS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA.	2. Al identificar hechos que constituyen violencia y discriminación por razones de género, en perjuicio de una o varias mujeres de la institución policial, durante el desarrollo de una investigación disciplinaria, informará inmediatamente a la Fiscalía General de la República, para el proceso penal. En ambos casos derivará y acompañará a las mujeres víctimas a una UNIMUJER-ODAC, Ciudad Mujer o en su defecto a la ODAC más próxima para que se le inicien diligencias de protección.
UNIDAD DE ASUNTOS INTERNOS.	Deberá conocer e iniciar diligencias de investigación criminal en contra de la persona agresora, así como también a favor de la mujer que enfrenta hechos de violencia o discriminación por razones de género; realizando las siguientes gestiones: 1. Recibirá la denuncia penal y remitirán a la Oficina Fiscal que corresponda con copia a: ▪ UNIMUJER-ODAC, Sub Delegación Ciudad Mujer que corresponda y donde no hubiere a la Oficina de Denuncia y Atención Ciudadana 2. Frente a hechos en el término de la flagrancia promoverá la detención de la persona agresora. 3. Acompañará a las mujeres víctimas a la práctica de reconocimientos médico-forenses u otro tipo de peritajes solicitados por el/la Fiscal del caso. 4. Derivará y acompañará a las mujeres víctimas a una UNIMUJER-ODAC, u ODAC más próxima para que se les inicien diligencias de protección y se les tramiten medidas u órdenes de protección a su favor descritas en el marco normativo vigente, y en especial a las que se refiere el Art.- 57, literal k) y literal p) de LEIV.

2 MECANISMOS DE PROTECCIÓN
(Solicitud de medidas u órdenes de protección)

B. **Las Unidades Institucionales de Atención Especializadas para las Mujeres en Situación de Violencia de la Oficina de Denuncia y Atención Ciudadana (UNIMUJER ODAC), y donde no hubiera serán las Oficinas de Denuncia y Atención Ciudadana (ODAC), garantizaran los siguientes mecanismos de protección (Art.-57 LEIV):**

1. Informará a las mujeres sobre los derechos que las leyes les confieren, y del respaldo que recibirán de la Corporación Policial; deberá garantizar el acompañamiento de la víctima por una mujer de igual o mayor categoría con representación en el mecanismo institucional para la garantía y defensa de los derechos de las mujeres víctimas de violencia, con independencia de las actuaciones a las que está obligada la jefatura de la dependencia policial, la mujer firmará el acta de lectura de derechos y garantías procesales de la víctima.

2. Deberá declarar la reserva del proceso respecto de los datos e información sobre la mujer víctima, Art.- 57 literal e) LEIV.

3. Solicitará al Juez(a) de Paz, Familia o Juzgados Especializados para una Vida libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres que corresponda, las medidas u órdenes de protección a favor de las mujeres descritas en el marco normativo vigente, y en especial a las que se refiere el Art.- 57, literal k) y literal p) de LEIV, a fin solventar las necesidades concernientes a sus derechos vulnerados y/o amenazados, como los siguientes:

- **Derechos referentes a su integridad física:** Que se establezcan las prohibiciones frente a la persona agresora sobre hechos futuros. Así como también la solicitud de la prohibición de portar armas de fuego y/o secuestro de la misma a la persona agresora.
- **Derechos en cuanto al cuidado de los hijos e hijas:** Que se asigne el cuidado personal provisional de los hijos e hijas.
- **Derechos frente a la vivienda que habita o alquila**: Garantizar el uso y goce de la vivienda familiar. (Art.- 39 LEIV)
- **Derechos frente a las obligaciones alimentarias de sus hijos e hijas**: Solicitar una cuota alimenticia provisional.
- **Derechos de índole laboral:** Garantizar su reubicación de su puesto laboral o asignación de uno nuevo, modificación de horarios, y/o la autorización para asistir a diligencias penales y administrativas, etc.a petición y con la anuencia de la interesada (Art.-24 LEIV).

4. Coordinará con el personal Técnico de la División de Bienestar Policial para el trámite de Acciones Positivas de índole laboral.

5. Apoyar la gestión de medios de transporte para que las mujeres que enfrentan violencia o discriminación, efectúen diligencias o actos subsecuentes..

6. Deberá entregar a las mujeres víctimas certificación de la denuncia, así como copia de diligencias necesarias para acreditar ayudas sociales (Arts.- 42, 43 LEIV).

ACCIONES POSITÍVAS DE INDOLE LABORAL
(Garantizar derechos laborales frente a la violencia o discriminación por razones de género)

C. **Las Jefaturas y dependencias policiales pertinentes en la protección de los derechos laborales y de bienestar policial (División de Bienestar Policial), realizarán las siguientes acciones Positivas en el marco de la aplicación del Instructivo de la corresponsabilidad laboral y familiar Norma No.1-0009-07-2015.vigente.**

- El personal técnico-profesional, al ser informado que una o varias mujeres de la corporación policial enfrentan hechos de violencia o discriminación por razones de género; está obligado a conocer y actuar de inmediato, a fin de que se les garantice la gestión de acciones positivas a su favor a través de la gestión de las siguientes acciones positivas de índole laboral (Art. 24 LEIV):Reubicación de su puesto de trabajo, si así lo solicita la interesada.

- Reasignación de horarios laborales acorde a sus necesidades frente a los hechos de violencia denunciados.

- Trámite de permisos para la comparecencia a diligencias judiciales y administrativas, y

- Otras que se consideren a fin de garantizar la conciliación laboral y familiar.

2. Brindarán servicios de atención para el restablecimiento psicológico (Tratamiento/Terapia psicológica) de las mujeres víctimas y su recuperación emocional frente a los hechos de violencia o discriminación que enfrentan, ya sea de carácter individual y/o familiar. Dejará constancia de las actuaciones de acuerdo a sus competencias; en caso de requerir intervención inmediata y de no contar con una persona profesional en la materia, se podrá referir previa coordinación a otros servicios públicos o privados idóneos con competencia en este tipo de atención, dando seguimiento al proceso.

3. Brindará servicios de atención para la reeducación y reaprendizaje (Tratamiento/Terapia psicológica) a la persona que ejerce hechos de violencia de género, a fin de desmontar esquemas culturales hegemónicos que legitiman y validan la violencia de género contra las mujeres; en caso de

requerir intervención inmediata y de no contar con una persona profesional en la materia, se podrá referir previa coordinación a otros servicios públicos o privados idóneos con competencia en este tipo de atención, dando seguimiento al proceso.

4. Rendirá informe técnico sobre el cumplimiento de las acciones positivas de índole laboral a favor de las mujeres víctimas.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA

(Promover la sanción administrativa de los hechos de violencia y discriminación por razones de género contra las mujeres)

D. Las Jefaturas a través de las Secciones de Investigación Disciplinaria de las Delegaciones, en el marco de aplicación de la Ley Disciplinaria Policial y demás leyes especiales de protección a las mujeres, especialmente la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, realizarán las siguientes acciones:

1. Las jefaturas policiales con competencia sancionadora iniciarán oficiosamente la investigación previa o disciplinaria bajo el direccionamiento funcional de la Inspectoría General de Seguridad Pública, por los siguientes motivos:

   a. Denuncia presentada por la víctima.

   b. Informe policial derivado por terceros y/o la agraviada.

   c. Nota periodística escrita y/o televisiva u otros medios electrónicos, telemáticos, informáticos u análogos.

   d. Petición de funcionarios/as en el ejercicio de sus funciones desde Fiscalía General de la República (FGR), Procuraduría General de la República (PGR), Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH), o Juez(a) de Paz, Familia, o por Juzgados Especializados para una Vida libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres u otros.

   e. Cualquier fuente de la cual se tenga conocimiento oficioso.

> “También conocerán de la comisión de una falta disciplinaria en perjuicio de una o varias mujeres que constituya violencia o discriminación por razones de género, realizada por personal policial y administrativo de la institucional policial.”

2. Si en el desarrollo de una investigación disciplinaria se identifica que se ha cometido delito en perjuicio de una o varias mujeres concernientes a violencia o discriminación basada en género, realizará las siguientes gestiones:

   a. Informará a la jefatura con facultad sancionadora, a fin que se certifiquen los folios del expediente donde se señalan las conductas constitutivas de delito. De conformidad a lo establecido en el artículo 53 inciso 3° de la Ley Disciplinaria Policial "*Si en el curso de un procedimiento disciplinario, cualquiera de los funcionarios que estuvieren conociendo se percata que el hecho podría constituir delito perseguible de oficio, estará en la obligación hacer del conocimiento inmediato a la Fiscalía General de la República*".

   b. Remitirá el expediente a la Inspectoría General de Seguridad Pública en cuanto a los hechos constitutivos de delito de conformidad al procedimiento común, y derivará copias del mismo a: Unidad de Asuntos Internos para que inicie diligencias de Investigación Criminal, UNIMUJER y ODAC, Ciudad Mujer o en su defecto la ODAC más cercana a las mujeres víctimas para la gestión de medidas de protección.

3. La Unidad de Investigación Disciplinaria, las Secciones de Investigación Disciplinaria a nivel territorial, a través de los Equipos Especializados de Investigación Disciplinaria de la Violencia y Discriminación por razones de Género, deberán informar mensualmente a la Inspectoría General de Seguridad Pública sobre las denuncias, informes, avisos, y expedientes finalizados sobre los casos que se investigan disciplinariamente concernientes a violencia o discriminación por razones de género.

> "Los y las delegadas de la Inspectoría General de Seguridad Pública deben dar seguimiento desde su iniciación hasta finalizar el procedimiento disciplinario que corresponda, con el propósito que se cumpla con el debido proceso en todas las fases de la investigación disciplinaria."

II LINEAMIENTOS PARA LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS POSITIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL A FAVOR DE LAS MUJERES QUE ENFRENTAN HECHOS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GENERO.

> “El personal técnico y policial que ocupe una posición de jefatura en la Policía Nacional Civil (PNC), deberá cumplir con los siguientes lineamientos en el ámbito laboral referidos a las mujeres en su condición de víctima de violencia o discriminación por razones de género.”

Así también, dichas acciones podrán ser adoptadas de oficio por la jefatura y/o solicitadas directamente por las mujeres víctimas, o por el personal técnico y profesional de la División de Bienestar Policial en favor de las víctimas en el ámbito laboral, en el marco de la aplicación del *“Instructivo para la conciliación de responsabilidades labores y familiares del personal de la Policía Nacional Civil” No.1-0009-07-2015.* Si fuere el caso:

1. Las mujeres que enfrenten hechos de violencia o discriminación por razones de género y se encuentren en ciclos de violencia y procesos de denuncia ante las instancias administrativas y judiciales, podrán ser reubicadas temporal o permanentemente en otra dependencia policial y/o puesto de trabajo, si así lo solicitaren las interesadas.

2. Las mujeres interesadas podrán hacer efectivo tal derecho, por lo que hará su petición a través de solicitud escrita a la jefatura inmediata, con copia al División de Bienestar Policial; anexará los documentos extendidos por el/la operador(a) de justicia o del Sistema de Protección, tales como:

    a. Medidas de protección extendida por un Juez de Paz y/o Familia, Juzgados Especializados para una Vida libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres u otros competentes.

    b. Certificación de procedimiento administrativo en Procuraduría General de la Republica (PGR) por Cuota Alimenticia

    c. Certificación de denuncia penal y/o procedimiento investigativo en Fiscalía General de la República (FGR).

    d. Constancia de las diligencias o apoyos recibidos, tales como el reporte de atención para restablecimiento psicológico que se le brindó a las mujeres.

3. La División de Bienestar Policial a través del personal técnico y profesional realizará estudios socio-laborales pertinentes, informes de seguimiento y acompañamiento a las mujeres, garantizando los siguientes aspectos:

    - La estabilidad psicológica, incluyéndola en grupos de

autoayuda y atención médica ante los hechos de violencia denunciados.

- La asignación de funciones de igual naturaleza de las que tenía asignadas en la dependencia policial de origen y la adecuación de sus horarios laborales mientras se superan los incidentes de violencia.

- La Jefatura apoyará que la persona que enfrenta violencia no se le asignen actividades laborales que agraven su situación emocional o la coloquen en riesgo físico.

- La protección especial a cualquier acto de discriminación laboral por parte de sus compañeros y /o compañeras de trabajo.

4. Conceder a las mujeres que enfrentan violencia o discriminación, los permisos correspondientes con goce de sueldo, para que realicen las gestiones y diligencias que correspondan en relación con los hechos denunciados en instancias administrativas y judiciales a través del llenado del formulario de permiso correspondiente, en el que escribirá la diligencia a realizar y anexará la documentación que acredita la realización de la diligencia penal y/o administrativa (Art.- 24 LEIV).

5. Toda persona que realice actividades de atención y protección a favor de mujeres que enfrenten violencia o discriminación por razones de género, por ejemplo en psicología, trabajo social, cuidado médico, y/o policial de servicios especializados, y que se le vulnere algún derecho o sufra daños por la persona agresora o terceros, como consecuencia de haber intervenido para asistir a la víctima directa o prevenir su victimización en el ámbito laboral; podrá ser reubicada de manera temporal o permanente en otra dependencia policial y/o puesto de trabajo, si así lo solicitare la persona interesada, debiendo acreditar los hechos de victimización en su contra como efecto de las funciones de atención o defensa.

6. El personal técnico y profesional de la División de Bienestar Policial elaborará informe técnico a la jefatura de la dependencia policial, sobre el seguimiento y cumplimiento a las "Medidas positivas de índole laboral a favor de las mujeres que enfrenta hechos de violencia", a fin de contribuir a que la persona afectada.

   No se le efectúen traslados arbitrarios, cambios de funciones u otro tipo de discriminación laboral por afrontar hechos de violencia. (Art.- 9 LEIV), y no se le obstaculice el ejercicio de los derechos conferidos por las leyes, en su calidad de persona humana.

III LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA EL TRATAMIENTO DE LA PERSONA QUE EJERCE HECHOS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO CONTRA LAS MUJERES.

“Todo personal en puestos de Jefatura en la Policía Nacional Civil (PNC), deberá cumplir los siguientes lineamientos en el ámbito laboral, referidos a las personas de la Policía Nacional Civil que ejercen hechos de violencia o discriminación por razones de género en contra de las mujeres.

Así también, estas acciones podrán ser adoptadas de oficio por la Jefatura y/o solicitadas directamente por la mujer víctima, o por el personal técnico y profesional de la División de Bienestar Policial en favor de la víctima en el ámbito laboral, en el marco de la aplicación del “Instructivo para la conciliación de responsabilidades labores y familiares del personal de la Policía Nacional Civil” No.1-0009-07-2015. Si fuere el caso.”

a. Toda persona a quien se le atribuyen hechos comprobables de violencia o discriminación por razones de género, indistintamente a su categoría o cargo, deberá ser reubicada temporal o permanente en otra dependencia o puesto de trabajo que le aleje directa o indirectamente de la persona contra quien ejerció la violencia.

b. El personal técnico y profesional de la División de Bienestar Policial, al conocer hechos de violencia o discriminación por razones de género contra las mujeres en el cual se identifique a la persona agresora, deberá dar seguimiento de la conducta de esta, realizará las siguientes actividades de carácter preventivo:

   i. Informar a la jefatura inmediata

   ii. Integrar a la persona agresora a equipos de auto-ayuda para el desaprendizaje de la violencia o discriminación por razones de género, en caso de requerir intervención inmediata y de no contar con una persona profesional en la materia se podrá referir previa coordinación a instituciones públicas o privadas idóneas con competencia en estos servicios

   iii. Efectuar visitas domiciliares a su grupo familiar a fin de evaluar el impacto de la violencia sufrida como víctimas directas o secundarias.

iv. Integrar al grupo familiar en grupos de auto-ayuda de manera colectiva o individual para minimizar el impacto emocional o psicológico de la violencia según el caso, y en caso de requerir intervención inmediata y de no contar con una persona profesional en la materia se podrá referir previa coordinación a instituciones públicas o privadas idóneas con competencia en estos servicios.

c. A toda persona que se le atribuyan hechos de violencia o discriminación por razones de género contra las mujeres, se le facilitaran los permisos correspondientes con goce de sueldo y de acuerdo a los mecanismos de control interno, para que realice las diligencias que correspondan en relación a los hechos denunciados, a través del llenado del formulario de permiso correspondiente y describiendo la diligencia a realizar o comparecer y anexando la documentación que acredita la realización de la misma.

d. El personal policial de los servicios especializados UNIMUJER ODAC, o Ciudad Mujer o en su defecto las ODAC, sobre los procesos administrativos de protección que se hayan iniciado a través de la denuncia, detención en flagrancia y/o diligencias de investigación criminal, dará seguimiento en cuanto a:

- El trámite administrativo correspondiente de las resoluciones judiciales y/o administrativas que recaigan en personal de la institución sobre hechos de violencia o discriminación por razones de género.
- Registrar las resoluciones judiciales desde la audiencia inicial hasta las sentencias ejecutoriadas.
- Registrar los procedimientos de protección solicitados a los respectivos tribunales de Paz y/o Familia, o Juzgados Especializados para una Vida libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres u otros competentes.
- Niveles de riesgo o peligro que representa el agresor para las víctimas. Para la adopción de acciones de carácter urgente que eviten consecuencias ulteriores en perjuicio de la víctima, de terceros o de la misma persona que ejerce violencia.
- Registro de las detenciones de la persona agresora
- Registro de la reincidencia de los hechos de violencia por la persona agresora

e. Si la persona agresora posee arma de fuego registrada en el Ministerio de la Defensa Nacional, se realizará el siguiente procedimiento:

- Solicitará información sobre las características del arma de fuego a fin de su individualización con carácter de urgencia. Si el arma es de equipo policial a la División de Logística, y si es particular, con la consulta al Sistema Información Policial, y si no se obtuviere registro agotará con la División de Armas y Explosivos y/o al Departamento de Registro de Armas del Ministerio de la Defensa Nacional, para obtener la información necesaria.
- Solicitará mediante oficio al Juez(a) de Paz, de Familia o Juzgados Especializados para una Vida libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres u otros competentes a que corresponda, que de manera especial se aplique la medida de protección referida a **"*Suspenderle***

a la persona agresora el permiso para portar armas (Fuego), mientras estén vigentes las medidas de protección y ordenar el decomiso de las armas que posea". En caso de tener disponible información sobre las características del arma en cuestión se debe detallar. Si no se tiene disponible, se brindará al menos el número de armas del que se tenga conocimiento. Recibido el auto/oficio emitido por el Juez(a) correspondiente, se procederá al respectivo decomiso dejando constancia en acta del procedimiento respectivo.

f. Informar al Juez (a) del cumplimiento del decomiso del arma y el resultado del procedimiento, anexando estos tres documentos:

   - Acta original del decomiso del arma.
   - Copia del auto/oficio donde se ordena el secuestro como medida de protección.
   - Copia del oficio de remisión del arma de Fuego a la División de Armas y Explosivos, quienes la remitirán al Ministerio de la Defensa Nacional de conformidad al procedimiento establecido.

g. En el caso que la persona agresora tenga asignada arma de fuego de equipo institucional, se procederá de la siguiente manera:

   - Solicitar de manera especial al juez(a), para que en las Medidas de Protección dictadas se incluya **"la prohibición del uso y portación de arma de fuego fuera de sus actividades laborales".**
   - La medida de protección debe indicar que la **"Jefatura inmediata garantizará que el agresor cumpla con la medida judicial establecida. El respectivo depósito en horas de licencia o permiso, vacaciones, incapacidades u otras análogas que indique estar fuera de servicios policial deberá hacerse constar en el libro de Control".**
   - También indicará que la **"Jefatura informará al Juez(a) de la jurisdicción sobre el acatamiento de dicha disposición, para el respectivo seguimiento".**

h. Las Unidades Especializadas UNIMUJER-ODAC, Ciudad Mujer o en su defecto la ODAC, rendirán informe policial a la jefatura de la dependencia policial a la que pertenece la persona señalada en los hechos, sean estos constitutivos de delito o no, para que se garantice el seguimiento al cumplimiento de las medidas u órdenes de protección y se inicie el procedimiento disciplinario correspondiente. Se anexará al informe: copia de la denuncia/aviso/querella recibida y copia de las Medidas de Protección emitidas por el Juez (a) correspondiente.

i. Toda Jefatura que identifique a mujeres de la Corporación Policial en situación de violencia o discriminación por razones de género, deberá activar las acciones del presente Protocolo en cuanto al seguimiento del caso y protección.

j. Toda Jefatura que identifique a personal policial como autor de hechos de violencia o discriminación por razones de género en perjuicio de las mujeres, solicitará a la División de Bienestar Policial integrarlo a programas de prevención para ofensores, por ejemplo, Narcóticos Anónimos, Alcohólicos Anónimos, Grupos de Nuevas Masculinidades, etc.

IV DISPOSICIONES FINALES

En todos los casos de mujeres de la Corporación Policial en las categorías a que se refiere la aplicación de este documento y en situación de violencia o discriminación por razones de género, deberá aplicársele el presente Protocolo.

El presente Protocolo deberá ser revisado y actualizado cada dos años a partir de su vigencia o cuando hubiere cambios en la normativa que le afecten.

A partir de su aprobación y vigencia del Protocolo, todas las dependencias policiales apoyaran su promoción y divulgación a fin de garantizar su aplicación.

Para su aplicación se tomarán las acciones pertinentes para fortalecer las capacidades institucionales de respuesta tendientes a la efectiva aplicación del mismo y a evitar la ocurrencia de nuevos hechos, la revictimización y la adopción de políticas del cuidado para el personal de atención.

La jefatura policial que propiciare, promoviere o tolerare la impunidad u obstaculizare la investigación, persecución y sanción de todo hecho de violencia y discriminación en perjuicio de las mujeres, se le iniciara el procedimiento penal y administrativo por constituirse violencia institucional. Art.47 LEIV.

Las dependencias policiales intervinientes en el presente Protocolo deberán incorporar en sus procedimientos, instructivos, manuales y otros documentos de carácter institucional las obligaciones descritas en este.

MANTENIMIENTO DEL DOCUMENTO

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La Unidad de Control será la responsable de garantizar el proceso de revisión y actualización del "Protocolo para el Abordaje de la Violencia y Discriminación por razones de Género contra las Mujeres en la Policía Nacional Civil (PNC), El Salvador C.A.", en coordinación con la Unidad de Planificación Institucional.

CUSTODIA Y DIVULGACIÓN

La Dirección General mantendrá en sus archivos el original del Protocolo debidamente aprobado y enviará la copia a la Subdirección General para que ordene su reproducción y distribución a nivel nacional.

ANEXOS

A). Acta de Derechos de la víctima

B). Flujograma de la Ruta de Atención

ANEXO A

POLICIA NACIONAL CIVIL

ACTA DE LECTURA DE DERECHOS HUMANOS DE LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En el interior de _____, a las_____horas del día_____; se hace del conocimiento a la persona que enfrenta hechos de violencia de género, sobre sus Derechos procesales que le asisten; los cuales son de obligatorio cumplimiento por el personal de la Policía Nacional Civil; según detalle siguiente:

1. **Derecho a vivir una vida libre de violencia en el ámbito público como en el privado.**

   - Recibir el auxilio y la protección, oportuna y adecuada de la Policía Nacional Civil, a través de todas las dependencias policiales centrales y territoriales.

   - Se prohíbe motivar o alentar la conciliación o mediación de cualquier hecho constitutivo de violencia de género en perjuicio de una mujer de la PNC1.

   - A que se le soliciten Medidas de prevención, cautelares y de, protección necesarias de conformidad a sus necesidades frente a la violencia que enfrente[2]. A fin de garantizarle la vida, integridad física, psicológica, y sexual.

   - Recibir asistencia integral, adecuada y oportuna, la cual podrá exceder la duración del proceso administrativo o judicial, independientemente del resultado, a través de las instancias policiales de bienestar policial[3]. Que incluya el acompañamiento por profesionales de Trabajo Social y Psicología durante todo el proceso judicial o administrativo[4].

   - Recibir atención médica, tratamiento adecuada y especializado, en los casos que lo ameriten, Así como también la utilización del Protocolo de atención en caso de violencia sexual, para prevenir Infecciones de Transmisión Sexual y la Guía Técnica de Atención en Planificación Familiar[5].

2. **Derecho a un trato digno en cuanto a su intimidad y privacidad[6]**

   - Como garantía procesal se deberá preservar en todo momento su intimidad y privacidad, En consecuencia, su vida sexual no podrá ser expuesta directa o indirectamente, para justificar, minimizar o relativizar el daño causado.

   - Deberá ser tratada con dignidad y respeto, especialmente por las personas intervinientes en su caso.

---

1 Art.58 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
2 Art. 57 Lit. p) Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
3 Art.57 Lit. g) Ley Especial Integral para una vida libre de Violencia para las Mujeres
4 Art. 57Lit. i) Ley Especial Integral para una vida libre de Violencia para las Mujeres
5 Art.57 Lit. h) Ley Especial Integral para una vida libre de Violencia para las Mujeres
6 Art. 57 Lit. a) y b) Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las Mujeres

- Se deberá proteger debidamente su intimidad y aplique la reserva total o parcial al expediente, para evitar la divulgación de información que pueda conducir a su identificación o la de sus familiares, manteniendo la confidencialidad de la información sobre su residencia, teléfono, lugar de trabajo o estudio, entre otros aspectos. Dicha información incluye a su familia y allegados.

3. Derecho a que se le extienda fotocopia de la denuncia y/o proceso penal y disciplinario que se extienda a su favor[7].

- Se deberá garantizar que las mujeres que enfrentan hechos de violencia, el derecho a obtener la certificación de denuncia, la cual deberá ser expedida dentro del término establecido por la ley.

- Así también, se le extenderá certificación que acredite la atención especializada recibida a través de las áreas de investigación criminal y/o asistencia a víctimas. A través de la extensión de la Denuncia administrativa, Requerimiento Fiscal, Reconocimiento médico legal y cualquier otro documento de interés para las mujeres.[8]

4. Derecho a que se le consideren permisos especiales para asistir a trámites administrativos durante el proceso penal y de protección que le sean requeridos[9].

- Que las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de cualquier tipo de violencia, tengan la consideración de justiciadas.

5. Derecho a la no Discriminación.

- No podrá impedírsele a ninguna mujer, en ninguna etapa de su ciclo educativo, el acceso, permanencia y finalización de sus estudios por razones de discriminación basada en su género. Así mismo no podrá impedírsele a mujeres por razones de embarazo el acceso, permanencia y finalización de sus estudios[10].

- No podrá hacerse ninguna distinción, exclusión, restricción o diferencia arbitraria basada en el sexo, edad, estado familiar, discapacidad (física, psíquica o sensorial) y/o identidad sexual de ninguna mujer de la Policía Nacional Civil, para el acceso a los servicios policiales frente a la violencia.

No habiendo más que hace constar, ratificamos las personas intervinientes, ANTE MI:

INFORMO: ENTERADA:

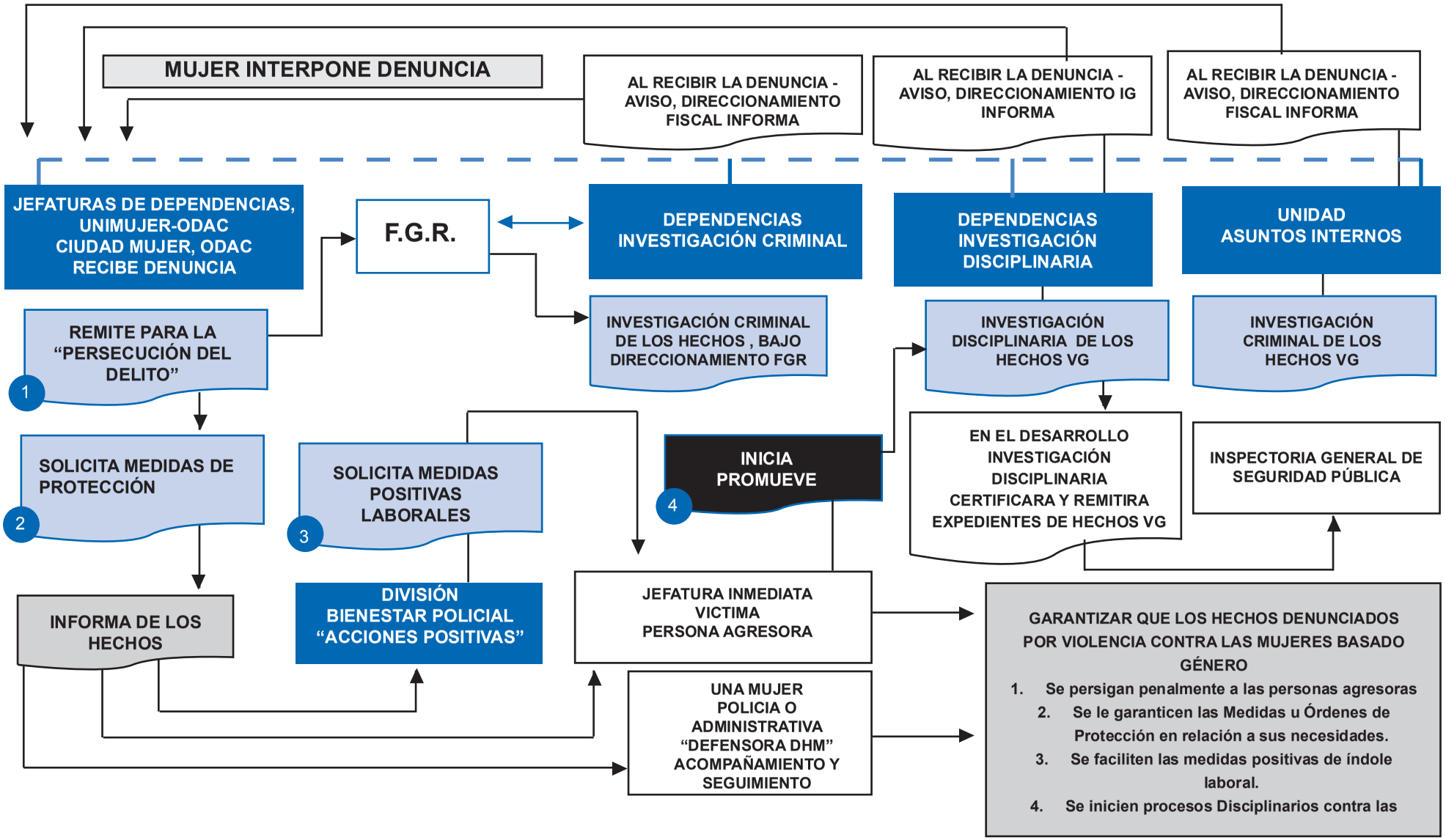
Nombre: _____ Nombre: _____

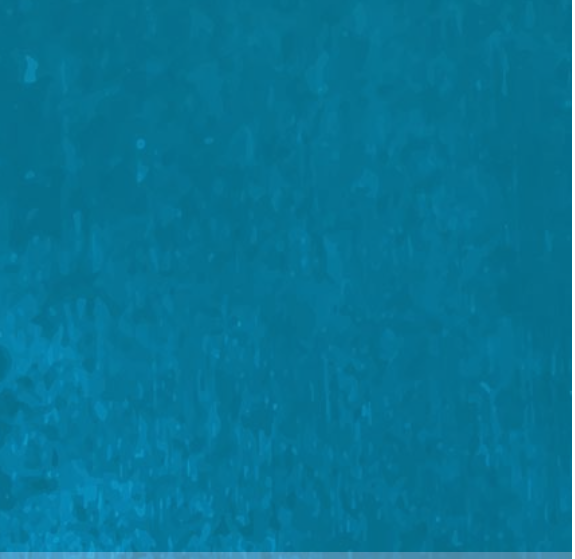
DEPENDENCIA POLICIAL DEPENDENCIA POLICIAL

7 Art.42, 43 y 57 d) e) Ley Especial para una vida libre de Violencia para las Mujeres
8 Art. 57 Ley Especial Integral para una vida libre de Violencia para las Mujeres
9 Art.24 Lit. b) Ley Especial para una vida libre de violencia para las Mujeres
10 Art.17 Ley de Igualdad, Equidad y erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

ANEXO B

RUTA UNICA EN EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO QUE ENFRENTAN MUJERES DE LA POLICIA NACIONAL CIVIL





“Esta publicación ha sido posible gracias a la asistencia técnica de ORMUSA y ONU MUJERES, en el marco del proyecto: Mujeres y políticas municipales a favor de la igualdad en El Salvador. Acuerdo de cooperación entre Agencia Vasca de Cooperación y Onu Mujeres.

ORMUSA

GARAPENERAKO LANKIDETZAREN EUSKAL AGENTZIA
AGENCIA VASCA DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO

ONU MUJERES
Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres