

# El Salvador

## Violencia sexual contra las mujeres en el mundo del trabajo









# El Salvador

## Violencia sexual contra las mujeres en el mundo del trabajo

La elaboración y publicación de este estudio ha sido posible gracias a la asistencia técnica y financiera de Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo, (AVCD); Gobierno Vasco; Ministerio Alemán de Cooperación Económica la Desarrollo, (BMZ); Iniciativa Cristiana Romero de Alemania (CIR) y Fundación para una Sociedad Justa (FJS). El contenido es responsabilidad exclusiva de ORMUSA.

Asociación Organización de Mujeres Salvadoreñas por la paz

*El Salvador*

*Violencia sexual contra las mujeres en el mundo del trabajo*

Copyright © ORMUSA, El Salvador, 2022

**Equipo de Investigación:**

**Encuesta:**

Xibeny J. Vargas

Luis González Montiel

**Redacción:**

Vilma Vaquerano

Guadalupe Margarita Rodríguez

**Coordinación y Revisión:**

Jorge Vargas Méndez

**Revisión Final:**

Jeannette Urquilla

Directora Ejecutiva, ORMUSA

**Diseño de portada:**

Marcos Molina

Intersecciones

**Diagramación e Impresión:**

Chávez Impresores

San Salvador, El Salvador, Centro América

Se autoriza el uso de la información aquí contenida, siempre y cuando se haga la respectiva cita de la fuente. Se sugiere citar de la siguiente forma: ORMUSA (2022) El Salvador. Violencia sexual contra las mujeres en el mundo del trabajo.

# Contenido

Siglas y acrónimos .....	5
Presentación .....	7
Introducción .....	9
I. Marco legal nacional e internacional .....	11
II. Contexto de violencia sexual en El Salvador .....	20
II.1. El acoso y la violencia sexual en el trabajo y la Cultura de la violación	
II.2. Delitos contra la libertad sexual en El Salvador.	
III. Metodología de la investigación .....	26
III.1. Objetivos .....	26
III.2. Muestra .....	27
III.3. Alcances de la investigación .....	27
IV. Percepción de la violencia sexual en el mundo del trabajo en El Salvador.	
Análisis de los resultados de la encuesta. ....	29
V. Conclusiones y recomendaciones .....	64
Referencias .....	67

## Índice de cuadro, tablas y gráficos

### Capítulo I.

Cuadro 1. Resumen Elementos del tipo de delitos contra la libertad sexual .....	18
---	----

### Capítulo II.

Tabla 1. El Salvador. Delitos de violencia sexual contra mujeres, desagregados por tipo de delito, año 2021 .....	23
Gráfico 1. Violencia sexual por rangos de edad, año 2021 .....	23
Gráfico 2. El Salvador. Violencia sexual contra las mujeres, comparativo años 2021 y 2020 ..	23
Gráfico 3. Violencia sexual por departamentos, año 2021	
Tabla 1. Mitos y realidades sobre la violencia sexual en respuesta de las mujeres .....	24

### Capítulo IV.

Gráfico 1. Número de mujeres encuestadas por departamento de residencia .....	29
Gráfico 2. Sexo de las personas encuestadas .....	30
Gráfico 3. Identidad de género de las mujeres encuestadas .....	30
Gráfico 4. Orientación sexual de las mujeres .....	30
Gráfico 5. Edad de las mujeres encuestadas .....	31
Gráfico 6. Escolaridad de las mujeres encuestadas .....	31
Gráfico 7. Estado familiar de las mujeres encuestadas .....	31
Gráfico 8. Mujeres encuestadas jefas de hogar .....	32
Gráfico 9. Número de mujeres encuestadas por tipo de discapacidad .....	32
Gráfico 10. Mujeres según el número de hijos o hijas que tienen .....	33
Gráfico 11. Situación laboral actual de las mujeres .....	33
Gráfico 12. Sector en que laboran o han laborado las mujeres .....	34
Gráfico 13. Sector de la economía en la que trabajan las mujeres .....	34

Gráfico 14. Es normal que en el trabajo se den insinuaciones por parte de los jefes o compañeros .....	36
Gráfico 15. Las mujeres son las únicas responsables de parar las insinuaciones sexuales de sus jefes y compañeros .....	36
Gráfico 16. El hombre llega hasta donde la mujer permita .....	37
Gráfico 17. Ningún piropo daña a nadie .....	37
Gráfico 18. Las mujeres necesitan sentirse deseadas incluso en su lugar de trabajo .....	38
Gráfico 19. El hombre es libre de insinuarse sexualmente, es la mujer la que debe cuidarse .....	38
Gráfico 20. Sí una mujer es acosada sexualmente en el trabajo es porque ella se lo buscó ...	39
Gráfico 21. Si no le gustara sentirse asediadas sexualmente, lo denunciarían .....	39
Gráfico 22. El acoso laboral en el trabajo lleva implícita una relación de poder por razones de género .....	40
Gráfico 23. El acoso sexual es una forma de violencia contra las mujeres .....	40
Gráfico 24. Las personas LGBTI también son acosadas sexualmente debido a su condición de género y orientación sexual .....	41
Gráfico 25. El acoso y la violencia sexual en el lugar de trabajo generan estrés y problemas psicosociales a la persona que lo vive .....	41
Gráfico 26. Mujeres encuestadas que conocen los siguientes términos asociados a la Violencia Sexual. (Porcentaje) .....	43
Gráfico 27. Mujeres que conocen las siguientes normativas o leyes .....	44
Gráfico 28. Mujeres que han sido víctima de acoso sexual dentro de las instalaciones donde trabajas o has trabajado (Porcentaje) .....	45
Gráfico 29. En el caso de haber sido víctima de acoso sexual, ¿puedes mencionar el cargo o función de la persona que lo hizo? .....	46
Gráfico 30. ¿Cuándo fue la última vez que sufriste coso/hostigamiento sexual en tu lugar de trabajo? .....	46
Gráfico 31. Frecuencia de la Violencia laboral en el entorno laboral .....	47
Gráfico 32. Experiencia de las mujeres ante la violencia sexual en el entorno laboral .....	51
Gráfico 33. Experiencia de las mujeres ante la violencia sexual en el entorno laboral .....	52
Gráfico 34. Número de mujeres encuestadas que conocen algunas de las siguientes instituciones que te pueden brindar servicio en situaciones de acoso laboral.....	54

**Cuadros Capítulo IV.**

Cuadro 1. Mitos y realidades sobre la violencia sexual en respuesta de las mujeres.....	35
Cuadro 2. Conocimiento de términos, normativas y leyes relativas a la violencia sexual en el trabajo .....	42
Cuadro 3. Frecuencia con la que las mujeres enfrentan la violencia sexual en los puestos de trabajo (Porcentaje) .....	48
Cuadro 4. Identificación del acoso y la violencia sexual en el entorno laboral.....	49
Cuadro 5. Conocimiento sobre normativas e instituciones que brindan protección .....	53
Cuadro 6. Denuncia y sanción de la violencia sexual.....	55
Cuadro 7. Relatos expresados por algunas de las mujeres encuestadas sobre el acoso y la violencia sexual que han vivido .....	59



## Siglas y Acrónimos

**CIDH:** Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

**CSJ:** Corte Suprema de Justicia

**FGR:** Fiscalía General de la República

**BELEM DO PARÁ:** Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer

**CEDAW:** Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

**LEIV:** Ley Especial Integral para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

**LIE:** Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

**DIGESTYC:** Dirección General de Estadística y

**IML:** Instituto de Medicina Legal

**ISDEMU:** Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer

**LETP:** Ley Especial contra la Trata de Personas

**LGBTI:** Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Intersexual

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

**PNC:** Policía Nacional Civil

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo

**ORMUSA:** Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz





## Presentación

La violencia sexual permea todos los ámbitos de la vida, incluido el mundo del trabajo y está presente durante todo el curso de vida de las mujeres. Testimonios de las sobrevivientes y cifras registradas y difundidas por las entidades oficiales dan cuenta de ello.

El último Informe de Hechos de Violencia contra las Mujeres publicado (DIGESTYC, 2021) reveló un total de 3,419 casos de violencia sexual ocurridos entre enero y junio de 2021. El Observatorio de Violencia contra las Mujeres de ORMUSA, contabilizó 3,567 denuncias por violencia sexual en el año 2021, cifras ecopiladas con datos de la Fiscalía General de la República (FGR). El 92% se cometió en contra de las mujeres, principalmente niñas y adolescentes menores de 17 años. En este registro se incluyen 5 delitos: Agresión sexual en menor e incapaz, Estupro, Otras agresiones sexuales, Violación y Violación en menor e incapaz. El delito más denunciado fue el Estupro, con 1,020 casos

En tal sentido, es importante comprender las dinámicas sociales y culturales que permiten y toleran la ocurrencia de la violencia sexual en contra de las mujeres en el ámbito laboral.

Organismos como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) sostienen

que la violencia sexual tiene como causas estructurales la discriminación basada en género, los patrones socioculturales que discriminan a las mujeres y reproducen e incentivan la violencia sexual. Esto responde a un sistema que justifica el poder masculino sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres...que se proyecta en todo el orden social, económico, cultural, religioso y político (CIDH, 2011).

ORMUSA a través de la "Encuesta sobre violencia sexual contra las mujeres en el mundo del trabajo, El Salvador 2022", busca concientizar en torno a la frecuencia y efectos de esta en la esfera laboral y profesional de las mujeres, los mecanismos que estas utilizan para superarla; también indaga en el conocimiento de las normativas de protección para las mujeres y los mecanismos establecidos para la denuncia de estos delitos.

Los resultados de este estudio contribuyen al análisis de esta situación que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo y comparte propuestas para establecer rutas de actuación que puedan llevar a la disminución y erradicación de la misma.

ORMUSA reconoce además que la violencia sexual por razones de género afecta a otros

colectivos de la población como son los colectivos LGBTQ+ y particularmente las mujeres lesbianas, los hombres y mujeres trans.

La violencia sexual en el mundo del trabajo tampoco puede desvincularse del análisis interseccional que permite ubicar otros factores de riesgo para las mujeres como son la edad, el origen étnico, las condiciones socio económicas, la identidad y expresión de género y la orientación sexual.

Evidenciar la situación y los impactos de la violencia sexual en la vida laboral de las mujeres no sería posible sin el apoyo de la cooperación internacional, en este caso con el apoyo decidido de Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo (AVCD), Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP), Ministerio Alemán de Cooperación al Desarrollo (BMZ), Iniciativa Cristiana Romero (CIR) y Fundación para una Sociedad Justa (FJS).

Agradecemos grade e infinitamente a todas las mujeres que han compartido sus respuestas y

experiencias en un tema tan difícil y que goza de tanta complicidad como es la violencia y el acoso sexual, que cruza la vida de miles de mujeres en los diferentes espacios de la vida incluyendo el mundo del trabajo. Muchas gracias por compartirnos esos momentos de angustia, dolor, impotencia, rabia...esperamos que este estudio sea parte de su voz, de su grito para hacer visible la cultura de la violación en El Salvador y que de manera impostergable las instituciones correspondientes, incluyendo las empresas generen acciones de prevención, atención y sanción de la violencia sexual y el acoso como lo establece el Convenio 190 de la OIT que se espera entre en vigencia a partir de junio de 2023.

Dejamos en sus manos este estudio confiando en que será de mucha utilidad para personas tomadoras de decisiones, responsables de servicios, estudiantes e investigadores o investigadoras, así como a las mujeres que en algún momento de su vida han tenido que vivir situaciones de violencia sexual en el mundo del trabajo.

## Introducción

Este informe recoge los resultados de la “Encuesta sobre violencia sexual contra las mujeres en el mundo del trabajo, El Salvador 2022”, desarrollada por ORMUSA, con el propósito principal de aportar en la obtención de información relativa al conocimiento, percepciones y experiencias de las mujeres ante posibles hechos de violencia sexual en la vida laboral.

El estudio se presenta en cinco capítulos. El primero establece un recorrido por las principales normativas nacionales e internacionales relativas a la violencia sexual. El segundo contiene el marco teórico que aporta elementos útiles para comprenderla y a partir del cual se fundamenta el análisis de los resultados obtenidos. El tercer apartado describe la metodología utilizada y pasos para alcanzar los resultados del estudio.

En el cuarto capítulo, se analizan los resultados obtenidos, partiendo de los datos generales y sociodemográficos de las mujeres que participaron en la encuesta, luego se indaga en el conocimiento relativo a la identificación y experiencias de formas y mecanismos de acoso y violencia sexual; sobre el conocimiento en torno a las instituciones que brindan servicio en situaciones de acoso laboral y de las acciones necesarias para prevenir, atender y sancionar el acoso y la violencia sexual en el trabajo.

Siempre en este apartado, se incluye un análisis cualitativo a partir de las experiencias compartidas por las mujeres participantes. Los datos cualitativos aportan valiosas vivencias de las situaciones de violencia que han sufrido en el entorno laboral.

Finalmente se incluye un capítulo de conclusiones y recomendaciones.





## I. Marco legal nacional e internacional

Entre el marco legal relativo a la violencia sexual se destaca el Código Penal, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE), la Ley Especial contra la Trata y su Protocolo de Actuación Institucional para la Atención Integral inmediata de las Víctimas de Trata de Personas, entre otras leyes nacionales y tratados internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Aun cuando no ha entrado en vigor, sino hasta el 7 de junio de 2023, es importante mencionar como parte de la normativa internacional el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, el cual fue ratificado por El Salvador el 1 de mayo y tramitada con el organismo correspondiente el 7 junio de 2022

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca que la violencia representa una violación a los derechos humanos y de las libertades fundamentales de las mujeres, (MECSEVI, Folleto para web, s.f.). Con respecto a la violencia sexual, señala en los arts. 1 y 2 que la violencia contra la mujer es cualquier acción o conducta, basada en su

género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Refiere la misma Convención que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- a. Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

De acuerdo a OIT (2019), con el Convenio 190 y la Declaración 206 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo “por primera vez se ha establecido en un tratado internacional el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Por primera vez se cuenta con un marco común y claro para prevenir y abordar la violencia y el acoso basado en un enfoque

inclusivo, integrado y que tiene en cuenta las consideraciones de género. (...) “La violencia y el acoso en el mundo del trabajo sigue siendo un problema generalizado que afecta a todos los países, ocupaciones y modalidades de trabajo. Se manifiesta de diferentes formas y en diferentes contextos, despoja a las personas de su dignidad y resulta incompatible con el trabajo decente y la justicia social. Las desigualdades persistentes y los cambios demográficos, al igual que los cambios de la organización del trabajo y la evolución tecnológica, pueden exacerbar aún más la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por motivos de género.

El Convenio define la violencia y acoso como:

1. A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados

- a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la

legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Para comprender el concepto amplio de “mundo del trabajo es importante mirar con detenimiento lo establecido en el Art 3, de dicho Convenio.

Artículo 3 El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador [a], donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

De igual manera es importante destacar en el capítulo de Principios fundamentales el Art. 4 que literalmente dice:

- 1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.



2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de

los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Tanto la Convención de Belém do Pará, como la CEDAW constituyen los principales referentes para la aprobación de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV). El artículo 9 literal f de la LEIV define la Violencia Sexual como "...toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en esta no solo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima". También incluye los delitos de Difusión de Pornografía (51 LEIV) e Inducción, Promoción y Favorecimiento de Actos Sexuales o Eróticos por Medios Informáticos o Electrónicos (49 LEIV).

La misma LEIV, define en el art. 8, literal b. el acoso laboral como la acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores.

Asimismo el Código del Trabajo en sus Arts.

29-30 y 53 establece como obligación de los patronos el deber de guardar la debida consideración a las personas trabajadoras, absteniéndose de maltratarlos de obra o de palabra; y contempla el derecho a la terminación del contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono cuando aquél cometiere, en el lugar de trabajo, en contra del trabajador, actos que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales. (OEA/CIM, 2012).

Es de aclarar que, a la fecha el acoso laboral no existe como delito de forma explícita, pero en la práctica es sancionado bajo el delito de expresiones de violencia contra las mujeres, tipificado en la LEIV, de la siguiente manera:

Artículo 55.- Expresiones de violencia contra las mujeres: Quien realizare cualquiera de las siguientes conductas, será sancionado con multa de dos a veinticinco salarios mínimos del comercio y servicio:

- a) Elaborar, publicar, difundir o transmitir por cualquier medio, imágenes o mensajes visuales, audiovisuales, multimedia o plataformas informáticas con contenido de odio o menosprecio hacia las mujeres.
- b) Utilizar expresiones verbales o no verbales relativas al ejercicio de la autoridad parental que tengan por fin intimidar a las mujeres.
- c) **Burlarse, desacreditar, degradar o aislar a las mujeres dentro de sus ámbitos de trabajo, educativo, comunitario, espacios de participación política o ciudadana, institucional u otro análogo como forma de expresión de discriminación de acuerdo a la presente ley.**

d) Impedir, limitar u obstaculizar la participación de las mujeres en cualquier proceso de formación académica, participación política, inserción laboral o atención en salud tal como se extrapola a continuación de dos sentencias judiciales que sancionan la violencia laboral mediante este delito antes descrito. Tal como se extrapola a continuación un segmento retomado de una sentencia donde una trabajadora era humillada utilizando comentarios sexistas denigrantes hacia su cuerpo.

“El contenido de las expresiones de violencia contra las mujeres, reguladas en el artículo 55 literal c), LEIV no siempre versará sobre insultos, palabras soeces, improperios o de otra índole; pues, además de ellos, debe considerarse una expresión de violencia hacia las mujeres, manifestaciones tendientes a degradar, burlarse, humillar, desacreditar -entre otras- a la mujer por el hecho de ser mujer, tal es el caso de manifestaciones burlescas que hacen referencia a su cuerpo, vemos como en este caso, se replican construcciones sociales cuyo propósito es determinar qué es lo que se considera adecuado o correcto para cada género. En la sentencia citada construcciones sociales se refiere a estereotipos que son “conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo” (CSJ, 2018).

En una sentencia distinta sobre un hecho de violencia laboral, la Corte Suprema de Justicia confirma la condena por el delito de expresiones

de violencia contra las mujeres, refiriéndose en torno al acoso laboral o mobbing:

El Acoso Laboral, de manera doctrinaria, se podría entender como el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acosos y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de manera directa o indirecta, de parte de una o más personas, con el objetivo de degradarlo en su trabajo y provocar que éste sea asignado a otra área o departamento, o en el peor de los casos, renuncie... No menos importante resulta señalar, que las personas que son víctimas de Acoso Laboral, reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros (acoso horizontal, entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente); tal violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, como ya se estableció, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden “accidentes fortuitos” y hasta agresiones físicas, en los casos más graves”, (CSJ, 2017).

Agrega que “El Acoso Laboral generalmente es motivado por diferentes causas, entre las que se pueden mencionar: Justificar un despido para el que no hay argumentos sólidos; desplazar a la víctima para poner en su lugar a otra persona que la sustituirá; forzarla a un abandono ilícito mediante chantaje o amenaza

de su puesto de trabajo; obligarla mediante asedio a solicitar el traslado o aceptar una jubilación anticipada, ahorrando así al patrono las cantidades de dinero que en concepto de indemnización por despido injusto, no pudiera o no quisiera reconocer; aislar a una persona que en forma grupal o por los procedimientos establecidos puede evidenciar la incapacidad laboral del acosador y aislar a una persona a la cual se considera contraria a las prácticas o costumbres que el acosador impone en el área en donde desempeña sus labores, (CSJ, 2017).

Con respecto a la violencia laboral enunciada en la LEIV, un avance reciente data de febrero de 2021, cuando la Asamblea Legislativa aprobó una reforma al artículo 10, literal c, de la LEIV, a fin de proteger a la mujer en cuanto a la violencia laboral, al eliminar de esa normativa la frase “ejercidas en forma repetida”. Ese cambio facilita presentar una denuncia por violencia laboral desde la primera agresión, sin tener que esperar que la violencia haya sido ejercida de forma repetitiva. Pero no puede obviarse que esa definición incluida en la LEIV es útil como concepto interpretativo y no para sancionar directamente a una persona por medio de esta definición, ya que no contiene los elementos de un delito. Por tanto, estudios previos realizados por ORMUSA, han recomendado que “es preciso que haya un delito que sancione de forma específica la violencia laboral por razones de género, o se reforme el delito de discriminación laboral en el Código Penal (Vaquerano et al, 2020).

En consecuencia, (Vaquerano et al, 2020), es



preciso eliminar el requisito de procesabilidad que incluye la descripción del delito en el Código Penal, ya que es un obstáculo para el acceso a la justicia de las víctimas. Este Código estipula que para que una persona sea sancionada debe cumplirse un requisito previo, es decir, que se le debe haber advertido al imputado previamente a nivel administrativo que no continuara discriminando pero continuó con su conducta, literalmente dice: “ (...) y no restableciere la situación de igualdad ante la ley, después de los requerimientos o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hubieren derivado, será sancionado con prisión de seis meses a dos años”. (Art. 246, CP).

Con respecto al acoso sexual, de igual forma, un solo acto puede ser considerado como tal, ha afirmado la Sala de lo Penal de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia 379C2019, del diecisiete de diciembre de dos mil diecinueve, (CSJ, 2019).

“Un solo acto puede configurar Acoso Sexual, especialmente cuando se produzca bajo una relación de poder que vincula al autor y a la víctima. El chantaje sexual o acoso sexual de intercambio se produce cuando quien comete el acoso sexual ostenta una posición de poder formal sobre quien recibe tal conducta, los supuestos más típicos se producen en la relación laboral, funcional o de servicio, en la docencia y en la relación arrendaticia, pero obviamente no estamos ante un elenco cerrado-, y condiciona el ejercicio de ese poder formal –en el acoso laboral, se condiciona el

acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador– a la realización de un acto de contenido sexual (...). Cuando las conductas de Acoso Sexual son ejecutadas por personas que mantienen una relación desigual de poder con la víctima, una posición jerárquica o un vínculo de confianza (un educador, patrono, profesional de la salud o ministro religioso, no se debe entender que se requiera una reiteración o habitualidad de las conductas, pues, un solo acto inequívoco de connotación sexual, indeseado por la víctima, ya refleja una invasión indebida en el ámbito de la libertad sexual.

Agrega que si quien comete el acoso sexual, detenta una relación de poder puede provocar con una sola acción de acercamiento con finalidad sexual, un ambiente hostil y humillante en contra de la víctima; por ejemplo, si un docente ejecuta un comportamiento indeseado con finalidad erótica en contra de una estudiante, las investigaciones sociológicas advierten que se puede generar profunda afectación en la vida cotidiana, llegando al extremo de la deserción escolar para evitar volver a sufrir conductas sexuales indeseadas: “Las víctimas incluso suelen ausentarse de los centros para evitar enfrentarse con sus agresores y llegan a abandonar sus estudios... Otros autores puntualizan que los efectos del acoso, que suelen padecer principalmente las mujeres, -tales como la menor confianza en ellas mismas y la incomodidad en el espacio educativo-, merman las posibilidades académicas de las estudiantes con respecto a sus compañeros” (Cuenca Piqueras, C.,

“El acoso sexual en ámbito académico. Una aproximación”; en Revista de Sociología de la Educación, 2013, vol. 6, no 3, P. 432).

En tal sentido, la penalidad del Art. 165 CP será aplicable siempre y cuando la conducta “no constituya por sí sola un delito más grave”; por ejemplo, aquellos supuestos de acercamiento erótico mediado por violencia física o intimidación, en los que, dependiendo de las otras circunstancias objetivas del caso, podrían configurarse los ilícitos de Violación (Art. 158 CP) o de Otras Agresiones Sexuales (Art. 160 CP), (CSJ, 2019).

En la misma fecha se aprobó una reforma al artículo 21 de la LEIV donde establece que las universidades públicas y privadas, deben establecer mecanismos para detectar, prevenir y sancionar las conductas de discriminación y violencia contra las mujeres. Finalmente, se reformó el art. 51 de la LEIV referente a la difusión de pornografía, en el sentido de resguardar la integridad de las mujeres, estableciendo que quien manipule la imagen de una mujer con el fin de perjudicarle, debe ser castigado hasta con 8 años de cárcel, (OEA/MESECVI, 2020).

Otro avance importante en torno a la violencia laboral es la incorporación del Art. 1-A y reformas de las causales 5ª y 6ª del Art. 29 del Código de Trabajo, por medio de Decreto Legislativo No. 900, para hacer efectivo el principio de igualdad de género en el ámbito laboral, garantizando la prevención de las conductas discriminatorias, (CEDAW, 2021). Es de tomar en cuenta que muchas mujeres desisten de un proceso judicial

porque no pueden estar pidiendo permisos o les niegan talles permisos para asistir a las audiencias o citatorios judiciales.

En cuanto a los delitos contra la libertad sexual, algunos de los regulados en el Código Penal son: Agresiones sexuales, otras agresiones sexuales, violación; violación en menor o incapaz. Agresión sexual en menor e incapaz. Violación y agresión sexual agravada. Estupro. Estupro por prevalimiento. Acoso sexual. Acto sexual diverso. Corrupción de menores e incapaces. Corrupción agravada. Inducción, promoción y favorecimiento de actos sexuales o eróticos. Remuneración por actos sexuales o eróticos. Determinación a la prostitución. Oferta y demanda de prostitución ajena. Exhibiciones obscenas. Pornografía. Utilización de personas menores de dieciocho años e incapaces o deficientes mentales en pornografía. Posesión de pornografía, (Bolaños, 2015).

Según la FGR, La libertad sexual se relaciona con el ejercicio del derecho general de libertad pero en un ámbito particular, el de la propia sexualidad o de la autodeterminación sexual actual o futura. Desde esta perspectiva se ha deslindado cualquier contenido moral o religioso del bien jurídico protegido. Se atiende a la libre disposición de la persona, de sus propias potencialidades sexuales, tanto en el aspecto particular como frente a los demás. Es el derecho de la persona a no verse involucrada - sin su consentimiento- en un contexto sexual. La libertad sexual, entonces, está integrada por varios aspectos, descritos a continuación:

- La posibilidad de elegir y practicar la opción sexual preferida.
- Utilizar y servirse del propio cuerpo sin más limitaciones que el respeto a la libertad y moralidad ajena cuando ella se integre a otro bien jurídico protegido, como puede ocurrir con el delito de exhibiciones obscenas establecido en el Art. 171 del Código Penal.
- La posibilidad de escoger compañero o compañera.
- La posibilidad de rechazar proposiciones indeseadas y de repeler eventuales ataques, (FGR, s.f.).

**Cuadro 1. Resumen Elementos del tipo de delitos contra la libertad sexual**

Tipos penales Elementos del tipo	Agresión sexual en Menor o Incapaz	Violación en Menor o Incapaz		Violación	Otras agresiones sexuales	Estupro	Estupro por prevalimiento	Acto Sexual diverso
	Art.							
Modalidad del ataque	Aprovecharse de la enajenación mental, estado de inconsciencia o incapacidad de resistir o coloque en esa situación mediante engaño			Violencia		Engaño	Prevalimiento superioridad originada por cualquier relación	Engaño
Edad	Menor		15 años	Mayor		Mayor 15 años Menor 18 años		
Conducta sexual realizada	Acceso carnal bucal o introducción de objetos	Acceso carnal por vía vaginal o anal		Acceso carnal por vía vaginal o anal	Acceso carnal bucal o introducción de objetos	Acceso carnal por vía vaginal o anal	Acceso carnal por vía vaginal o anal	Cualquier acto sexual diverso del acceso carnal
	cualquier agresión sexual				cualquier agresión sexual			
Consentimiento	Irrelevante			Atipicidad		Irrelevante		Entre 15 a 16 años agravante

Fuente: FGR (s.f). Guía de Actuación (Manual de Procedimientos) Fiscal para la investigación de los delitos de Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes y delitos contra la Libertad Sexual relacionados, El Salvador. Recuperado en [https://escuela.fgr.gob.sv/wp-content/uploads/Leyes/Leyes-2/Guia\\_ActuacionFiscal\\_ExploSex.pdf](https://escuela.fgr.gob.sv/wp-content/uploads/Leyes/Leyes-2/Guia_ActuacionFiscal_ExploSex.pdf).

Para ilustrar brevemente los delitos contra la libertad sexual se retoma el diagrama publicado en la Guía de Actuación (Manual de Procedimientos) Fiscal para la investigación de los delitos de Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes y delitos contra la Libertad Sexual relacionados, (FGR, pág.129, s.f.).

Entre los avances recientes vinculados a los delitos relativos a la libertad sexual, se aprobó una reforma, que declara imprescriptibles los delitos contra la libertad sexual de personas menores de edad. (Art. 99 del Código Penal y Art. 32 del Código Procesal Penal).

De manera similar, en 2018, se aprobó una reforma al Código Penal (Arts. 160 y 161), por

medio del Decreto Legislativo No. 480, que tipifica como delito el tocamiento impúdico y no como falta, por lo cual se avala que dicha conducta se defina como tocamiento de carácter sexual, con el objetivo de proteger a la Niñez y Adolescencia frente a cualquier tipo de agresión sexual en su contra, (CEDAW, 2021).

Pese a los avances, recomendaciones del MESECVI han señalado que “la protección en materia de delitos sexuales sigue siendo restringida. El delito más grave, la violación, sigue teniendo una definición muy restrictiva, que mantiene la expresión acceso carnal, la cual no incluye la penetración con objetos u otras partes del cuerpo y por consiguiente no está armonizada con los estándares del derecho penal con perspectiva de género, (OEA/ MESECVI, 2020).

Para Bolaños (2015), el hecho de que el delito de otras agresiones sexuales sea sancionado con menor pena que la violación refuerza la creencia de que el mayor daño de una agresión sexual es la penetración del cuerpo, generándose así “la impresión” de que la agresión sexual no es una acción violenta, aunque sí lesiva.

Explica además que tal distinción atenta contra los derechos de las mujeres víctimas de violencia sexual, ya que la menor sanción de las agresiones sexuales podría traer como consecuencia el aumento de probabilidades de alentar la impunidad al imponer penas distintas por delitos que causan el mismo impacto en las víctimas. En conclusión — añade—, es necesario que más que poner la atención en si ha habido o no penetración no consentida de

forma violenta, debería darse énfasis a los daños de naturaleza física y emocional infringidos en la víctima.

De manera similar, el Comité CEDAW reiteradamente ha recomendado al Estado salvadoreño que: Elabore una estrategia y un plan de acción general para prevenir y combatir la trata y la explotación sexual de mujeres y niñas, prestando especial atención a la victimización relacionada con las pandillas; (b) Incluir en dicha estrategia programas y medidas preventivas y de protección para la rehabilitación y la integración social de las víctimas de la trata; (c) Proporcione en su próximo informe periódico datos sobre la trata, la explotación de la prostitución de mujeres y niñas, el número de enjuiciamientos y condenas en casos de trata y explotación sexual, así como sobre el impacto de las medidas adoptadas para combatir estos fenómenos.

En los mismos términos, el Comité ha expresado su preocupación por Insuficientes recursos asignados a la aplicación de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, especialmente a la luz de las crecientes tasas de feminicidios y altas tasas de violencia doméstica y sexual contra las mujeres y las adolescentes en el Estado parte.

Finalmente se cita en el marco legal, la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. decreto Legislativo N° 254, de fecha 22 de abril de 2010 y su Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. decreto Ejecutivo N° 86 y fecha 27 de abril de 2012.



## II. La violencia sexual en El Salvador

### II.1. El acoso y la violencia sexual en el trabajo en la cultura de la violación

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia sexual como: “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo, (OMS, s.f.).

Refiere además que la coacción puede abarcar: uso de grados variables de fuerza; intimidación psicológica; extorsión; amenazas (por ejemplo, de daño físico, no obtener un trabajo o una calificación, etc.). También puede haber violencia sexual si la persona no está en condiciones de dar su consentimiento, por ejemplo, cuando está ebria, bajo los efectos de un estupefaciente, dormida o mentalmente incapacitada.

La definición de la OMS (s.f.) abarca actos que van desde el acoso verbal a la penetración forzada y una variedad de tipos de coacción, desde la presión social y la intimidación a la fuerza física. Aclara que la violencia sexual incluye pero no se limita a lo siguiente: violación en el matrimonio o en citas amorosas; violación por desconocidos o conocidos; insinuaciones sexuales no deseadas o acoso sexual (en la

escuela, el lugar de trabajo, etc.); violación sistemática, esclavitud sexual y otras formas de violencia particularmente comunes en situaciones de conflicto armado (por ejemplo fecundación forzada); abuso sexual de personas física o mentalmente discapacitadas; violación y abuso sexual de niños; y formas “tradicionales” de violencia sexual, como matrimonio o cohabitación forzados y “herencia de viuda.

Todas estas formas de violencia sexual tolerada socialmente se explican mediante la cultura de la violación reproducida por los diversos agentes de socialización de un sistema patriarcal y sexista de las mujeres.

El término patriarcal designa los tipos de organización social donde lo masculino posee la supremacía o dominio; lo masculino no es una categoría puramente biológica, sino, una construcción social en constante cambio y reformulación. La organización patriarcal se caracteriza por el control y predominio masculino dentro de las instituciones políticas, legales, económicas y religiosas (Glick y Fiske, 1997; Goldberg, 1993; Harris, 1991). En este tipo de sociedades, el control patriarcal masculino ejerce una fuerte influencia sobre el mantenimiento de aquellos roles de género, denominados tradicionales, que intentan colocar a la mujer en un menor estatus social que el que ocupan los hombres, (Rottenbacher, 2010).

Glick y Fiske (1996), proponen diversos niveles

de sexismo, entre ellos el sexismo hostil y el sexismo ambivalente. “La teoría del sexismo ambivalente propone la coexistencia simultánea de dos tipos de sexismo: uno hostil y uno benevolente. El sexismo hostil trata de justificar el poder masculino a través de la defensa de los roles tradicionales de género, la visión de la mujer como objeto sexual y una caracterización despectiva de la mujer. El sexismo benevolente propone una visión romántica de la mujer, que le otorga cualidades afectivas y altruistas que el hombre no posee, y le atribuye una debilidad natural, ante la cual el hombre debe funcionar como protector. Ambos, sexismo hostil y benevolente, promueven la defensa de los roles de género tradicionales en defensa de las estructuras sociales patriarcales (Glick y Fiske, en Rojas, 2010).

Para el Centro de Género y las Mujeres de la Universidad de Marshall, la cultura de la violación se define como un entorno donde prevalece la violación y se normaliza la violencia sexual contra las mujeres. La cultura de la violación se perpetúa mediante el uso del lenguaje misógino, la cosificación de los cuerpos de las mujeres y la glorificación de la violencia sexual, creando así una sociedad que ignora los derechos y la seguridad de las mujeres.

“La violación de una mujer es una degradación, terror y limitación para todas las mujeres. La mayoría de mujeres y niñas limitan su comportamiento y viven con miedo a ser violadas. Los hombres, en general, no. Así es como la violación funciona como un medio poderoso por el cual toda la población femenina se mantiene en una posición subordinada a la

población masculina, aunque muchos hombres no violan y muchas mujeres nunca son víctimas de violación. Este ciclo de miedo es el legado de la cultura de la violación, (Marshall, s.f.).

La Cultura de la violación puede abarcar

“Un conjunto complejo de creencias que alienta la agresión sexual masculina y apoya la violencia contra las mujeres. Una cultura de violación cree que la agresión sexual en los hombres está determinada biológicamente, en lugar del comportamiento aprendido. A su vez, considera que las mujeres son sexualmente pasivas y están destinadas a ser dominadas por los hombres (Smith, 2004, p.169).

La cultura de la violación tiene a su base una cultura patriarcal y misógina, entendida esta como el conjunto de actitudes o comportamientos de odio, menosprecio o desprecio a las mujeres y todo lo considerado femenino. Se manifiesta a través del sexismo (discriminación de las mujeres por el hecho de serlo), la violencia y cosificación, es decir pensar, tratar y socializar con las niñas y las mujeres como si se tratara de personas de menor categoría que los hombres.

Para el ISDEMU (2013), la violencia sexual es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual. Debe tomarse en cuenta que “el género y la edad constituyen variables de mayor riesgo para enfrentar violencia sexual”. Las estadísticas revelan que estos delitos son ejercidos principalmente contra las mujeres jóvenes; son realizados por personas conocidas

de las víctimas, con quienes existe una relación de poder o confianza y en un gran porcentaje de casos, no son denunciados, por temor, por miedo a la estigmatización y por desconfianza en las instituciones competentes.

## **II.2. Delitos contra la libertad sexual en El Salvador.**

Las estadísticas indican que la violencia sexual es una de las formas de violencia más frecuentes en el país. En 2020, esta representó el 31.6% de los hechos de violencia contra de las mujeres en El Salvador. El 90.8% de los casos de violencia sexual fueron ejercidos contra mujeres, evidenciando que se trata de una violencia basada en el género, tal como lo señala la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH): “La violencia basada en el género, es decir la violencia dirigida contra una mujer por ser mujer o la violencia que afecta a la mujer de manera desproporcionada, es una forma de discriminación en contra de las mismas (Sentencia caso Véliz Franco y otros vs. Guatemala, 2014).

Algunas instituciones con responsabilidades en la violencia sexual son la Fiscalía General de la República (FGR), Instituto de Medicina Legal (IML), Instituto para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), Procuraduría General de la República (PGR) y Ministerio de Salud (MINSAL). La vía por medio de la cual los hechos de violencia contra las mujeres llegan a conocimiento de la Fiscalía, son en su mayoría las instituciones que conforman el Sector Justicia. Sin embargo, la PNC es la institución donde recurre el mayor porcentaje de mujeres frente a hechos de violencia sexual (48.1%), siendo la segunda

institución para este tipo de violencia el CONNA con el 16.9% y la FGR con el 15%, (DIGESTYC, 2020).

El Informe de Hechos de Violencia contra las Mujeres de 2020, indicó que lunes y viernes, son los días cuando más se registran denuncias, seguido de miércoles. El horario que va de las 8:00 a las 15:59 registra mayor cantidad de denuncias tanto de hechos de violencia sexual (61.5%); como física (56.8%), patrimonial (60.8%) e intrafamiliar (56.5%). Para el año 2020, el lugar más frecuente donde ocurren hechos de violencia sexual es el domicilio particular, con el 57.4% de tales hechos; los espacios abiertos son el segundo lugar de incidencia de este tipo de violencia, (DIGESTYC, 2020).

Agrega que del total de delitos cometidos durante el 2020 contra la libertad sexual de las mujeres, el 93.8% corresponde a los delitos de violación, agresión sexual, estupro, acoso sexual y otras agresiones sexuales, de estos cinco tipos penales, el más denunciado es el de Violación con el 49.9%, seguido de agresión sexual con el 19.0% y del estupro con el 17.9%. El promedio mensual de denuncias de hechos de violencia sexual fue de 421. El primer semestre del año registró el 45.3% de las denuncias, mientras que el segundo semestre concentró el mayor porcentaje con el 54.7%.

En el año 2020 como en 2019, los delitos contra la libertad sexual de las mujeres fueron cometidos en su mayoría en el domicilio particular de las víctimas. En 2020 disminuyó la cantidad de hechos de este tipo cometidos en Entornos de Atención institucional y Escuelas u otras instancias educativas, pasando del 4.87%

**Tabla 1. El Salvador. Delitos de violencia sexual contra mujeres, desagregados por tipo de delito, año 2021**

Tipo de delito	Cantidad
Agresión sexual en menor e incapaz	639
Estupro	1020
Otras agresiones sexuales	284
Violación	455
Violación en menor e incapaz	886
<b>Total</b>	<b>3284</b>

Fuente: ORMUSA. Observatorio de violencia contra las mujeres.

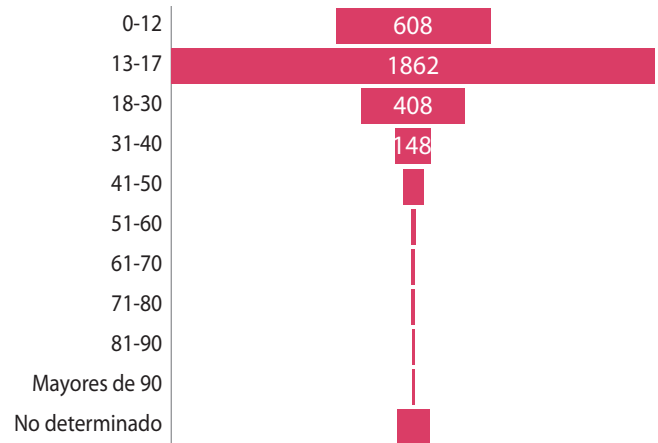
al 3.4%, hecho que seguramente obedece a la disminución de actividades educativas y laborales a causa de la pandemia del COVID 19.

Con respecto a las cifras registradas en 2021, la Fiscalía General de la República contabilizó 3,567 denuncias, el 92% se cometió en contra de las mujeres, principalmente niñas y adolescentes menores de 17 años. En este registro se incluyen 5 delitos: Agresión sexual en menor e incapaz, Estupro, Otras agresiones sexuales, Violación y Violación en menor e incapaz. El delito más

denunciado fue el Estupro, con 1,020 casos.

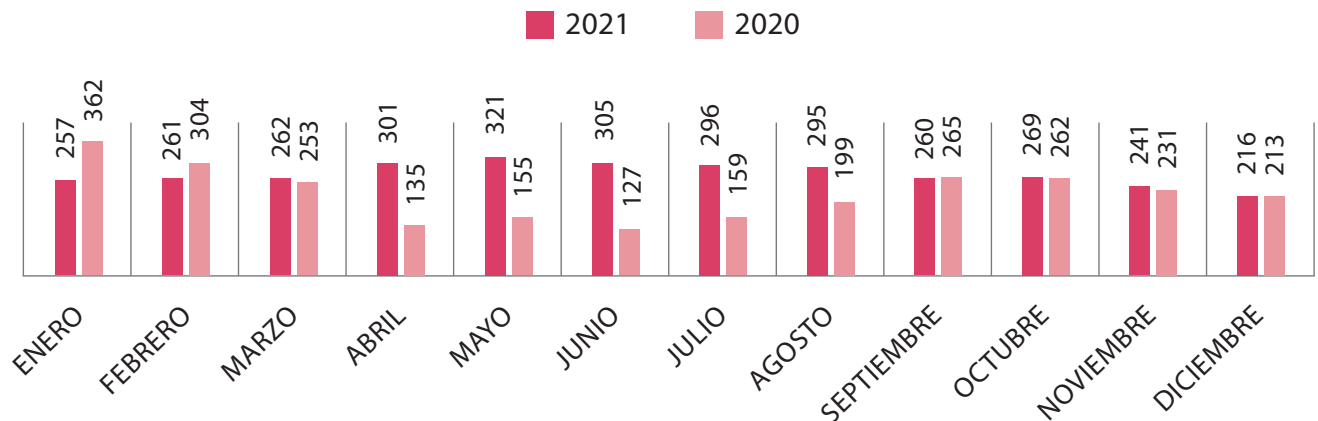
Los datos del año 2021 reflejan la misma tendencia de años previos, ya que las principales víctimas son niñas y adolescentes menores de 17 años, el 75.21% se cometió contra este grupo de edad. A mayor edad de las mujeres los casos disminuyen como puede verse en la gráfica adjunta, pero es una realidad que la violencia sexual golpea a las mujeres en su curso de vida.

**Gráfico 1. Violencia sexual por rangos de edad, año 2021**



Fuente: elaboración propia con datos de FGR.

**Gráfico 2. El Salvador. Violencia sexual contra las mujeres, comparativo años 2021 y 2020**



Fuente: elaboración propia con datos de FGR.

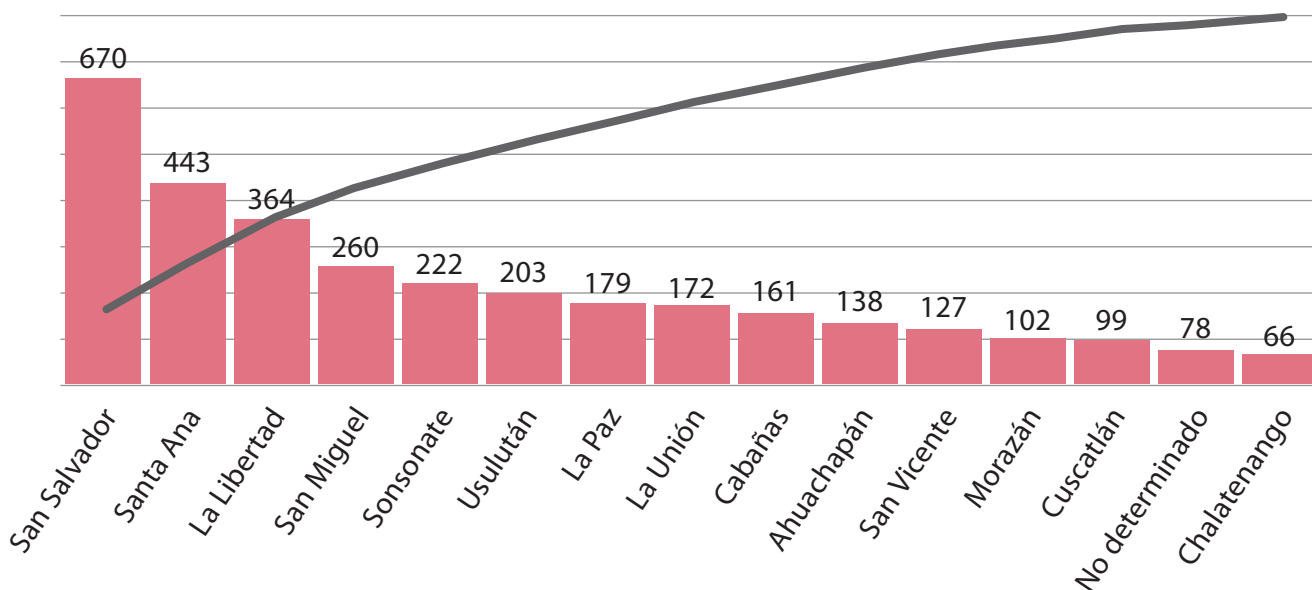


La Encuesta de violencia sexual publicada por la DIGESTYC en 2019, evidenció que 7 de cada 10 mujeres entre los 15 y 29 años, han vivido violencia sexual en el ámbito público, a lo largo de sus vidas; en mujeres entre los 30 y 64 años, 6 de cada 10 mujeres han sido víctimas; y en las mujeres adultas (mayores de 65 años y más), 4 de cada 10 han vivido violencia sexual a lo

largo de sus vidas.

Del total de 3,284 casos de violencia contra niñas, mujeres y adolescentes en 2021, el 59.6% (1,959) de casos se reportó de 5 departamentos: San Salvador, Santa Ana, La Libertad, San Miguel y Sonsonate. Chalatenango es el que menos casos reportó (66).

**Gráfico 3. Violencia sexual por departamentos, año 2021**



Fuente: elaboración propia con datos de FGR.

Con relación a la violencia laboral, la modalidad sexual es frecuente en lugares de trabajo, ya sea en la oficina del jefe y espacios comunes donde se labora, según la Encuesta de Violencia Sexual, 2020. Es de señalar que 7 de cada 10 mujeres que realizan trabajo remunerado, han vivido violencia sexual en el espacio de trabajo. También, 4 de cada 10 de ellas, han sufrido violencia sexual por parte del compañero de

trabajo, (DIGESTYC, 2020).

Ese contexto reitera la necesidad de medir y dimensionar la frecuencia de la violencia sexual en el ámbito laboral, a efecto de definir estrategias y recomendaciones para que con base a la evidencia, se elaboren líneas de acción en los centros de trabajo, tomando como base el marco legal y teórico antes descrito. Además, en

mayo de 2022, el gobierno salvadoreño aprobó el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, el cual entrará en vigencia a partir de junio de 2023.

En tal sentido, es importante tener presente que dicho Convenio define que la violencia y acoso en el mundo del trabajo, comprende un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. Además, la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un

sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual, (OIT, s.f.).

El Convenio llama a los países a que de manera conjunta con organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, tomen medidas para impulsar y cumplir los marcos legales, políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración; proporcionar orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización, (OIT, s.f.).

### III. Metodología de la investigación

Este informe recoge los resultados de una investigación social predominantemente cuantitativa, de carácter exploratorio; en tanto el alcance admite únicamente un acercamiento al entendimiento de un fenómeno complejo como es la violencia sexual contra mujeres en el mundo del trabajo.

Las técnicas de recolección de información se centraron en aquellas de tipo cuantitativo, que permiten establecer una proximidad a la opinión y percepción de las mujeres en torno a esta temática. Se combinó con algunos aspectos de la investigación cualitativa, para una mejor comprensión del objeto de estudio.

#### III.1. Objetivos y alcance de la investigación

Con el estudio se pretende:

- a) Conocer la percepción de las mujeres que laboran en diferentes sectores económicos sobre los hechos e incidencia de violencia sexual en el entorno laboral.
- b) Identificar el conocimiento de las mujeres respecto a sus derechos a una vida libre de violencia en el mundo laboral.
- c) Identificar conocimientos de las trabajadoras respecto a los mecanismos para prevenir, atender y sancionar el acoso y la violencia

sexual en el trabajo.

- d) Aportar evidencia que pueda servir a las trabajadoras, organizaciones defensoras de derechos e institucionalidad pública a reconocer la situación y generar políticas, planes y programas de prevención, atención y sanción de la violencia sexual en el mundo del trabajo, conforme a sus roles y competencias.

Se diseñó y aplicó una encuesta en línea pautada en redes sociales con un alcance en los 14 departamentos del país que tuvo como resultado 1,085 formularios completados y válidos.

La modalidad virtual presenta ventajas en torno a otras formas presenciales tradicionales, por ejemplo, el alcance geográfico, los costos e inversión, elementos a favor de los formularios por internet: además, aumenta la posibilidad de alcanzar segmentos de población difícilmente localizables a través de encuestas personales.

El cuestionario diseñado comprendió 70 preguntas, estructuradas en los siguientes acápite:

- ❖ Datos generales y sociodemográficos
- ❖ Conocimiento, percepciones y experiencias de posibles hechos de

violencia sexual en el entorno laboral.

- ❖ Identificación y experiencias de formas y mecanismos de acoso y violencia sexual
- ❖ Conocimiento sobre protección de mujeres víctimas en sus espacios laborales
- ❖ Conocimiento de las instituciones que brindan servicio en situaciones de acoso laboral
- ❖ Conocimientos de las acciones necesarias para prevenir, atender y sancionar el acoso y la violencia sexual en el trabajo.

Las respuestas del cuestionario resumidas a continuación comprenden una dimensión cuantitativa y el análisis cualitativo a partir de 185 relatos que las mujeres compartieron, al generarles una pregunta abierta sobre su experiencia de violencia sexual en el mundo del trabajo. Tales respuestas facilitan una aproximación al continuum de violencia que viven las mujeres en una cultura de la violación, una cultura que normaliza el acoso, el asedio, la violencia sexual contra las mujeres en todos los ámbitos de la vida, incluyendo la vida laboral.

Al ser un cuestionario virtual y no estar en presencia de una persona entrevistadora enfrente, las mujeres compartieron con mayor libertad sus testimonios sobre un tema que resulta difícil abordarlo porque esconde un entramado de mecanismos culturalmente aceptados y enraizados en la cultura patriarcal y reproducida en toda la estructura social a través de las relaciones de poder.

### **III. 2. Muestra**

Se optó por utilizar un marco muestral no probabilístico. Este tipo de metodología se denominada de muestra voluntaria porque las respondientes son auto seleccionadas.

Al recurrir a la técnica de la encuesta en línea, la selección de la muestra fue por autoselección. Es decir, abarcó a aquellas personas que decidieron participar del estudio pero que no fueron seleccionadas en particular por el equipo de investigación como parte de una muestra probabilística aleatorizada (Karen y Corley, 2007; citado por Rcocco y Oliari, 2007).

Este tipo de muestras pueden resultar adecuadas para estudios exploratorios dónde la inferencia estadística desde la muestra a la población no sea fundamental (Fricker y Schonlau, 2002).

### **III. 3. Alcances de la investigación**

La modalidad virtual aporta ventajas importantes como el alcance y la sensación de seguridad, lo cual es útil para indagar tópicos sensibles como la violencia sexual.

El llenado de los instrumentos para la recolección de la información fue de carácter voluntario. Además, dado que el instrumento de recolección es digital, el acceso al mismo depende de la disponibilidad que las personas para conectarse a Internet o de disponer de un dispositivo electrónico que facilite su llenado. Es decir, este tipo de encuestas tiene la desventaja de exclusión de colectivos no digitalizados.



Otra limitante es el marco muestral o la dificultad de diseñar una muestra probabilística o un muestreo por cuotas con ajustes. En este caso fue de autoselección lo que puede provocar bajas tasas de respuesta total, o las dificultades asociadas a la cumplimentación de los cuestionarios.

No obstante, los resultados compartidos a través de este informe pueden servir como un

punto de partida para esfuerzos posteriores que investiguen sobre aspectos más específicos sobre la violencia sexual en el entorno laboral, facilitando la heterogeneidad de la procedencia laboral de la muestra, es decir puede facilitar alcanzar sectores profesionales o rubros laborales con poca disposición para responder una encuesta de manera personal.

## IV. Percepción de la violencia sexual en el mundo del trabajo en El Salvador. Análisis de los resultados de la encuesta.

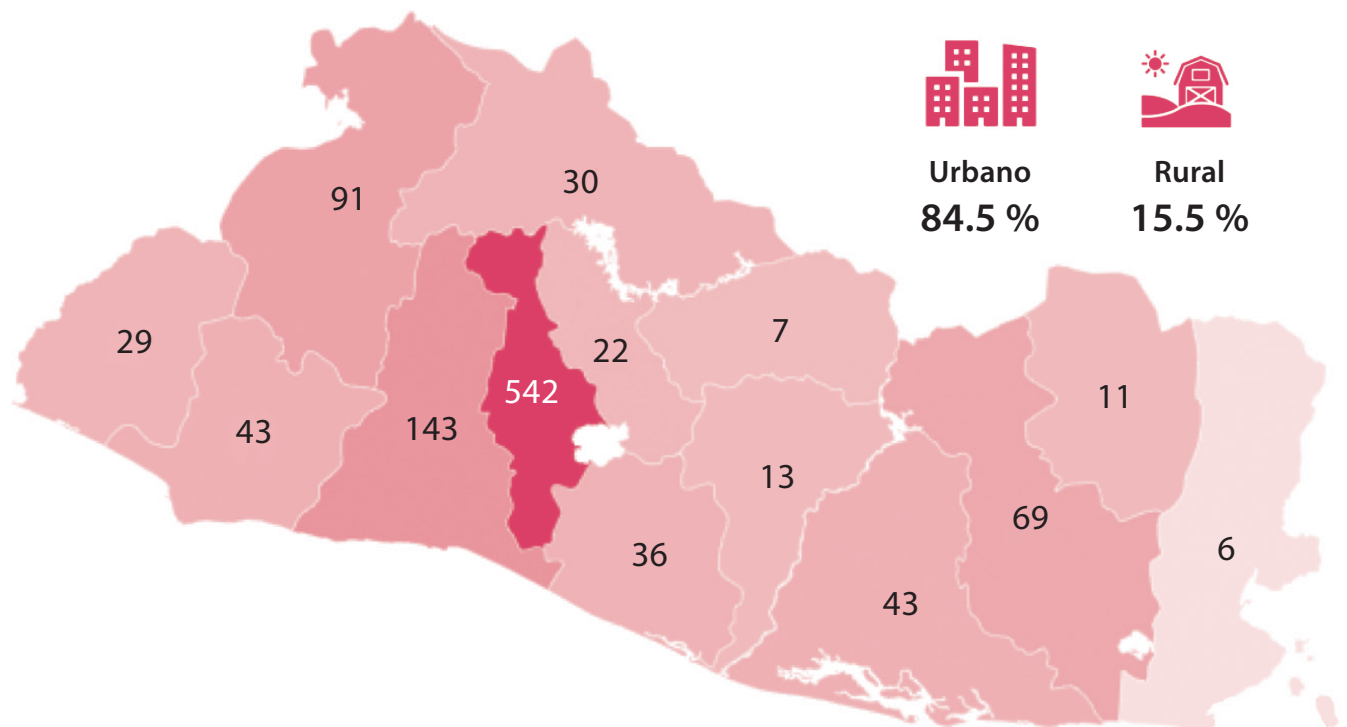
### IV. 1. Datos sociodemográficos de las mujeres encuestadas

De acuerdo a los datos demográficos obtenidos, la distribución de las mujeres que contestaron la encuesta según departamento de residencia fue la siguiente: el 50.0 por ciento (542) reside en San Salvador, el 13.3 (143) en La Libertad, el

8.4 (91) en Santa Ana, el 6.4 (69) en San Miguel, 4.0 (43) en Sonsonate y el mismo porcentaje en Usulután. Ver la distribución completa en gráfico 1.

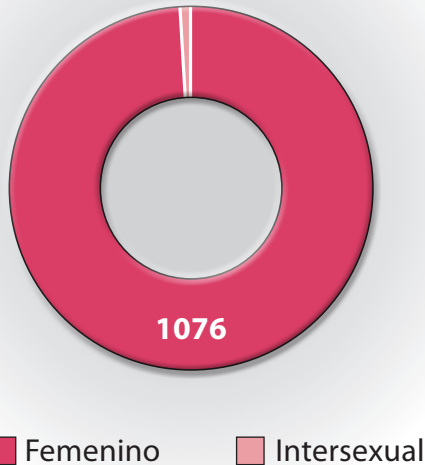
El 84.5 por ciento (917) de las personas encuestadas residen en el área urbana y el 15.5 (168) en la zona rural.

**Gráfico 1. Número de mujeres encuestadas por departamento de residencia**



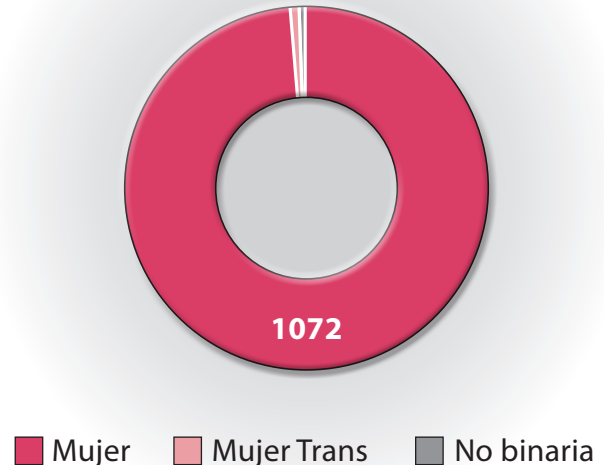
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

**Gráfico 2. Sexo de las personas encuestadas**



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

**Gráfico 3. Identidad de género de las mujeres encuestadas**



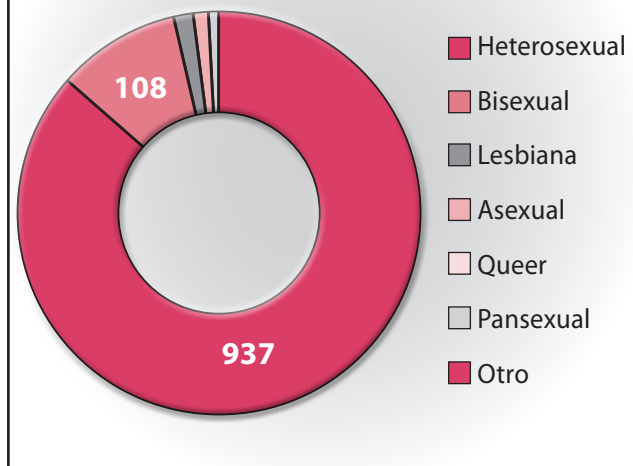
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

Del total de mujeres encuestadas el 99.2 por ciento son del sexo femenino y 0.8 por ciento (9) intersexuales. Atendiendo a la diversidad de mujeres que existen se consultó sobre la identidad de género; el 98.8 por ciento se identifica como mujer, el 0.7 como mujer trans y un 0.5 como no binaria. Ver gráficos 2, 3 y 4.

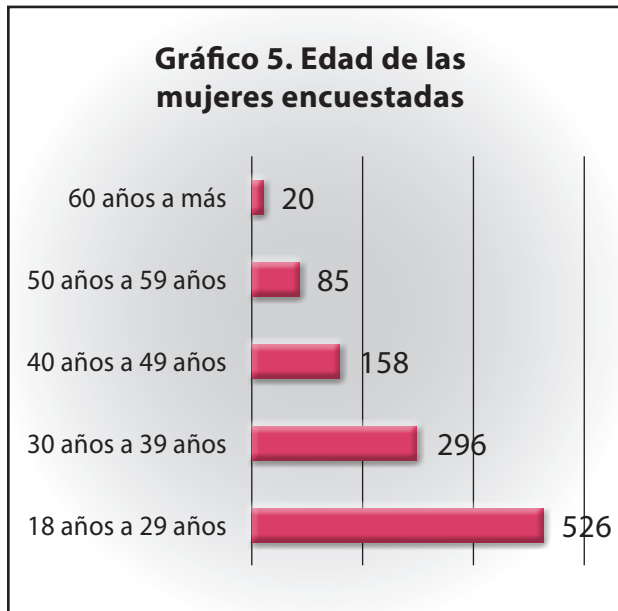
Es importante reconocer que a pesar del estigma social y cultural que acompaña a la diversidad sexual, poco a poco se va avanzando en el autoreconocimiento y la necesidad de visibilizarla como un derecho humano.

En cuanto a la orientación sexual de las mujeres, se obtuvo que el 86.4% son heterosexuales, el 10.0% bisexuales, 1.6% lesbianas, 1.1% asexual, 0.6% pansexual, 0.2 % queer, y 0.2% otro.

**Gráfico 4. Orientación sexual de las mujeres**



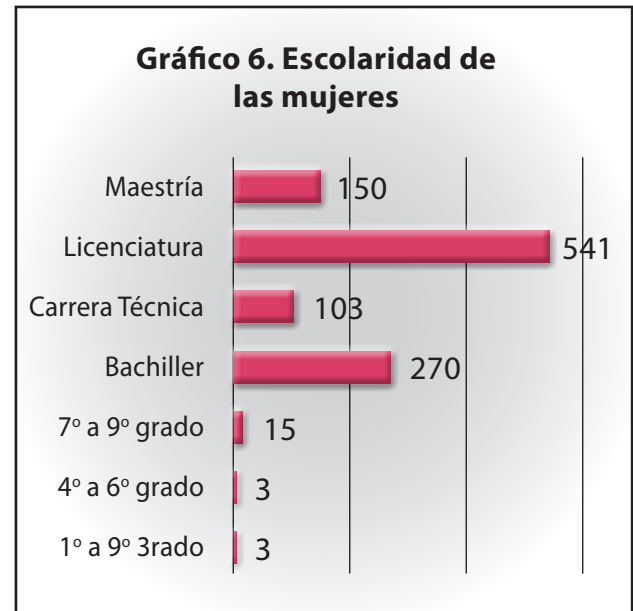
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.



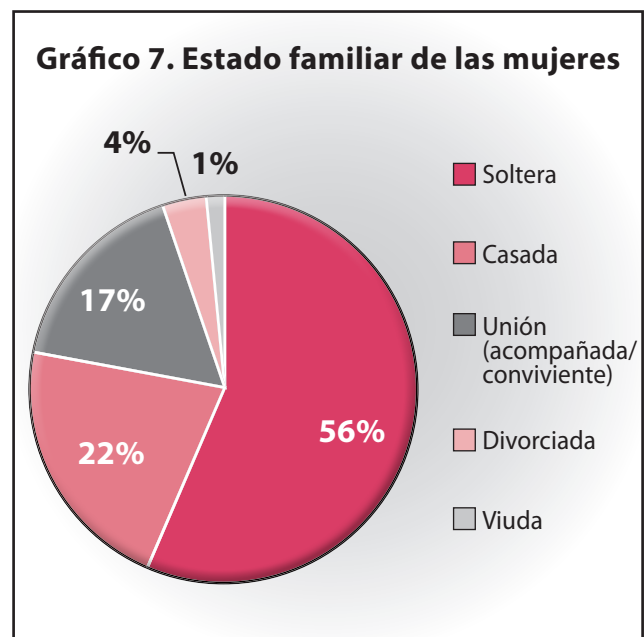
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

Las mujeres que participaron de la encuesta en su mayoría son jóvenes. El 48.5 por ciento se encuentran en el rango de edad de 18 a 29 años. El 27.3 por ciento pertenecen al grupo de 30 a 39 años. El 14.6 tiene entre 40 y 49 años, 7.8 entre 50 y 59 años y el 1.8 tiene más de 60 años. Si bien el mayor porcentaje representa a mujeres jóvenes que pueden tener mayor acceso a los medios digitales y estar más familiarizadas y alfabetizadas en su uso, es de destacar el porcentaje de mujeres mayores de 50 años que respondieron el formulario. Es importante traer al análisis que la discriminación laboral en mujeres por razón de la edad es una realidad en el ámbito laboral. Ver gráfico 5.

La escolaridad de las mujeres revela que el 49.9% tiene un grado académico a nivel de licenciatura, el 24.0 por ciento son bachilleres,



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.



el 13.8 cuentan con maestría, el 9.5 tienen una carrera técnica, el 1.4 cursó entre 7° y 9° grado, el 0.3 % estudió 4° a 6° grado y 0.3% realizaron 1° a 3° grado. Estos resultados posiblemente son determinados por la modalidad de la encuesta que fue realizada en línea, con lo cual la persona necesita de un dispositivo tecnológico con acceso a internet.

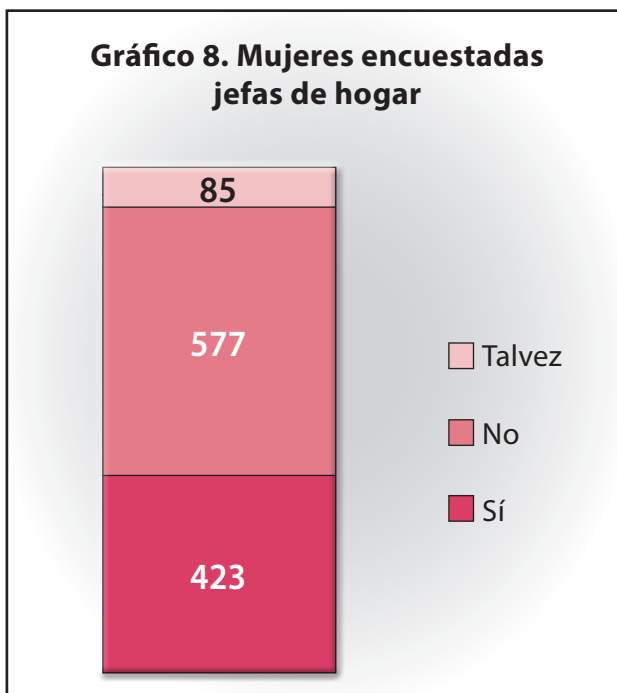
Con relación al estado familiar, el 56.5% son mujeres solteras, el 21.7% son casadas, el 16.7% encuentra acompañada/conviviente, el 3.7% son divorciadas y 1.5% viudas.

La jefatura de hogar es ejercida por el 39% de las mujeres encuestadas, el 53.2% no ejercen

como jefas de hogar y en el 7.8% contestaron que tal vez. Es posible que la edad, el estado familiar sean elementos determinantes para la respuesta. Además, es posible que un alto porcentaje no se identifique como tal ya sea por el nivel de autonomía en la toma de decisiones o por el criterio sexista que prevalece en muchas familias, donde la mujer se identifica como jefa de hogar únicamente en ausencia de la pareja masculina.

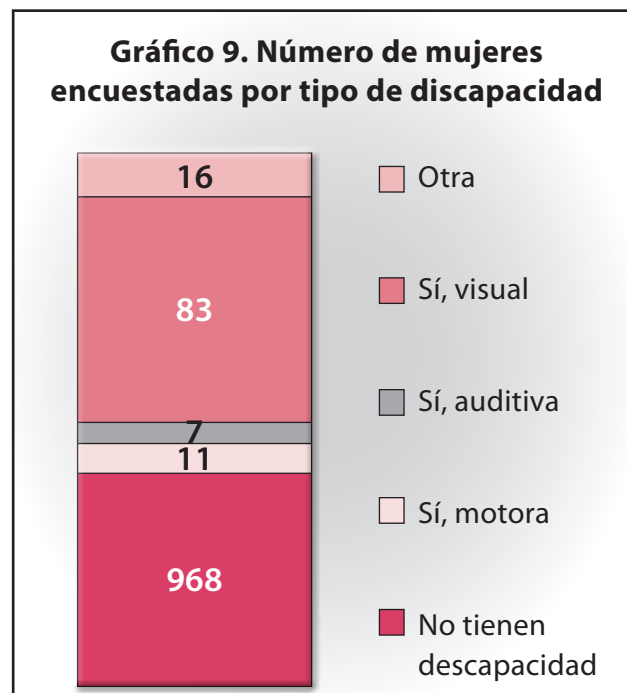
Otro aspecto relevante consultado fue si poseen algún tipo de discapacidad. Las mujeres respondieron en un 89.2% que no tienen discapacidad y el resto 10.8% respondió que sí la tiene; sobresale la discapacidad visual con 7.6%,

**Gráfico 8. Mujeres encuestadas jefas de hogar**



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

**Gráfico 9. Número de mujeres encuestadas por tipo de discapacidad**



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

la discapacidad motora con 1%, discapacidad auditiva con 0.6% y 1.5% respondió tener otro tipo de discapacidad.

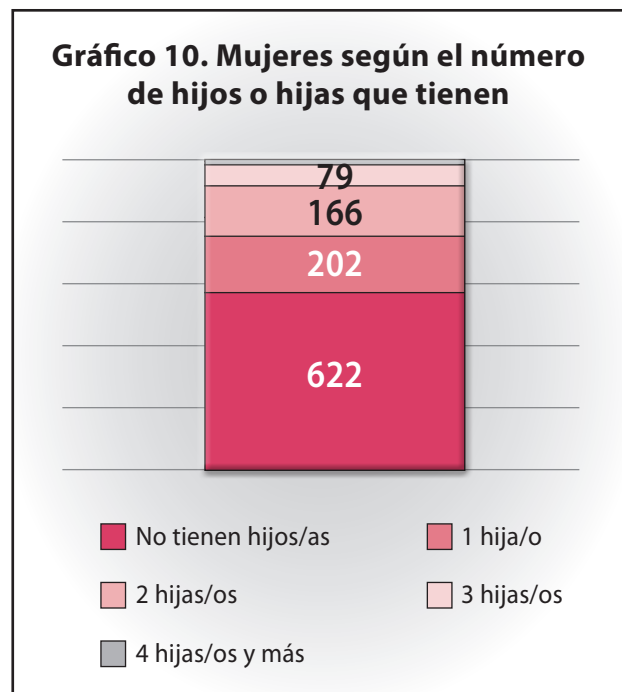
Con respecto a la cantidad de hijos e hijas, las mujeres respondieron en un 57.3% que no tienen hijos o hijas, el 18.6% tiene solo un hijo o hija, el 15.3% tiene 2, el 7.3% tiene 3, y el 1.5% tiene más de 4 hijos o hijas.

Estas respuestas pueden ser influenciadas por las características socioeconómicas de la muestra, como la escolaridad, la edad y estado familiar, ya que el 48.5 por ciento están en el

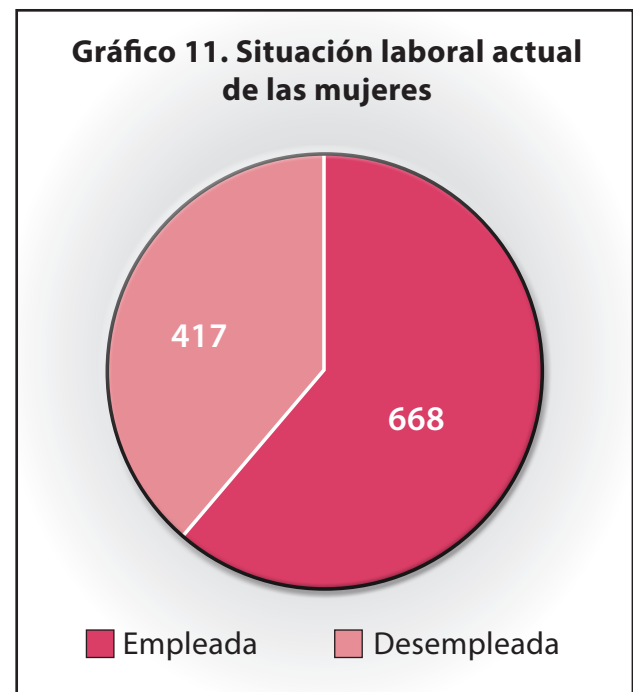
rango de edad de 18 a 29 años; el 49.9% tiene un grado académico a nivel de licenciatura, el 13.8 cuentan con maestría, además el 56% se identifica como soltera.

Sobre la situación laboral actual al momento de responder la encuesta, el 61.6% está empleada y el 38.4% desempleada. El 59.5% trabaja en el sector privado y el 40.5 % labora en el sector público.

En cuanto al sector de la economía en que trabajan o ha trabajado la mayoría respondió, 69.9%, que en el sector servicios, 15.4% en el

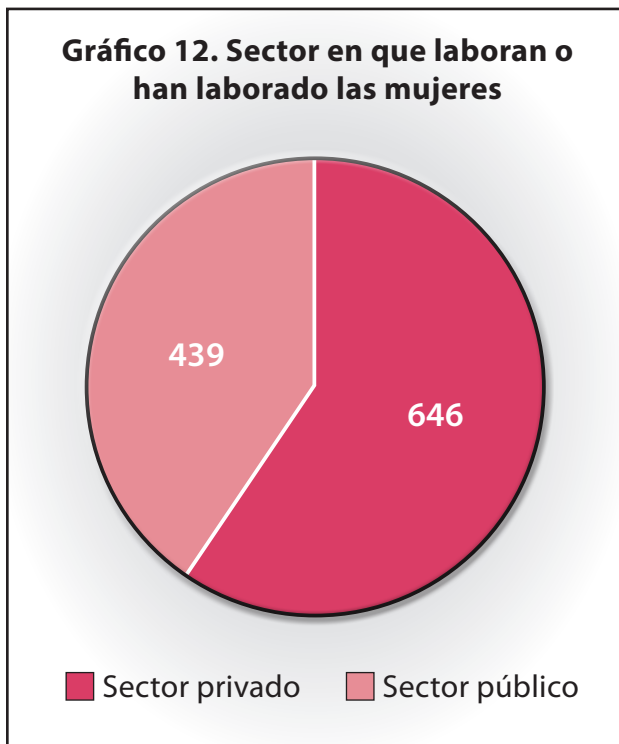


Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.



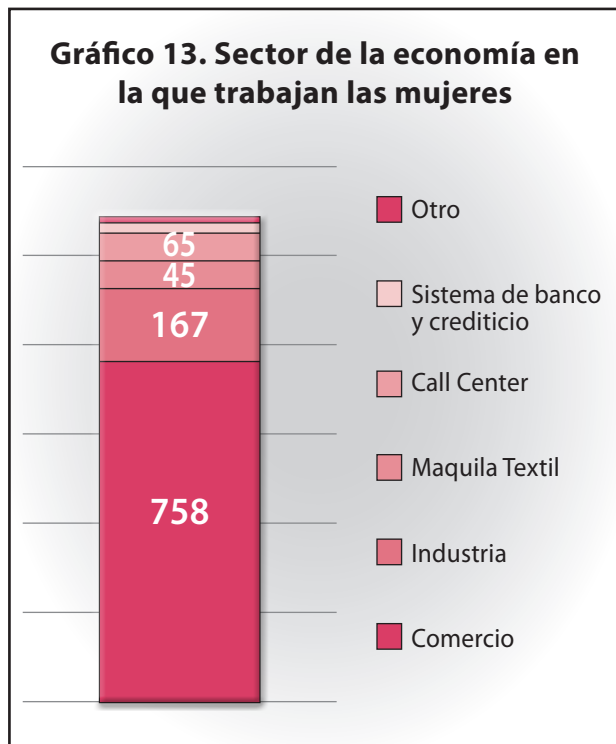
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

**Gráfico 12. Sector en que laboran o han laborado las mujeres**



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

**Gráfico 13. Sector de la economía en la que trabajan las mujeres**



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

sector comercio, 6.0% en call center o centro de llamadas, 4.1% en la industria, 1.8% sistema de banco y crediticio, el 1.5% en maquila textil y 1.4% en otro.

### **Mitos y realidades sobre la violencia sexual en el trabajo**

La encuesta sobre violencia sexual (VS) indagó sobre la opinión de las mujeres a ciertas afirmaciones o ideas preconcebidas o mitos que perpetúan aseveraciones sexistas que están asociadas a la cultura patriarcal, misógina y de discriminación por razón de género en el ámbito laboral. Las preguntas fueron cerradas

con dos únicas opciones de respuesta “falso” o “verdadero”.

Las respuestas obtenidas muestran el grado de aprobación o rechazo que estas afirmaciones tienen a nivel de las dinámicas laborales a las que las mujeres se enfrentan en su día a día. Es frecuente, que algunas mujeres han interiorizado estas afirmaciones como normalmente aceptadas, pero es mayor el número de respuestas que muestran reconocimiento de la violencia y un alto grado de sensibilización en torno a las causas de las relaciones de poder inmersas en la violencia

**Tabla 1. Mitos y realidades sobre la violencia sexual en respuesta de las mujeres**

Afirmaciones consultadas:	 Verdadero	 Falso
15. Es normal que en el trabajo se den insinuaciones por parte de los jefes o compañeros.	43.8	56.2
16. Las mujeres son las únicas responsables de parar las insinuaciones sexuales de sus jefes y compañeros.	13.4	86.6
17. El hombre llega hasta donde la mujer lo permita.	16.2	83.8
18. Ningún piropo daña a nadie.	5.6	94.4
19. Las mujeres necesitan sentirse deseadas incluso en su lugar de trabajo.	1.7	98.3
20. El hombre es libre de insinuarse sexualmente, es la mujer la que debe cuidarse.	1.9	98.1
21. Si una mujer es acosada sexualmente en el trabajo es porque ella lo buscó	0.6	99.4
22. Si no les gustara sentirse asediadas sexualmente, lo denunciarían.	35.0	65.0
23. El acoso laboral en el trabajo lleva implícita una relación de poder por razones de género.	79.4	20.6
24. El acoso sexual es una forma de violencia contra las mujeres.	99.0	1.0
25. Las personas LGBTI también son acosadas sexualmente debido a su condición de género y orientación sexual.	96.4	3.6
26. El acoso y la violencia sexual en el lugar de trabajo generan estrés y problemas psicosociales a la persona que lo vive.	99.6	0.4

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.



sexual contra las mujeres. Por tanto, se interpreta mayor conciencia que esta realidad - que por años ha sido normalizada - debe ser cambiada, para generar espacios laborales libres de violencia. Por ejemplo:

A la afirmación: Considera que *es normal que en el trabajo se den insinuaciones por parte de los jefes o compañeros*, el 56% afirma que es falso y un 43.8% respondió que es verdadera.

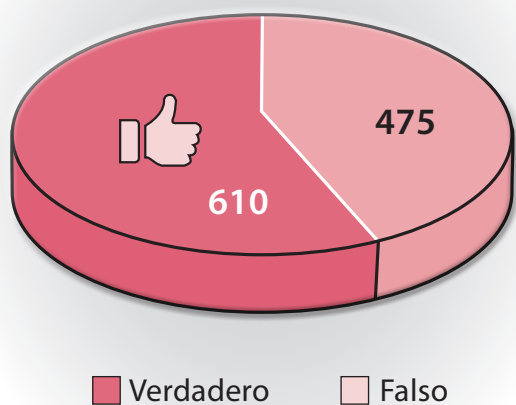
Mientras que a la afirmación: *Las mujeres son las únicas responsables de parar estas insinuaciones sexuales de sus jefes y compañeros*, el 86% de las encuestadas reconoció que la afirmación es falsa y un 13% manifestó que es verdadera. Por tanto,

existe mayor conciencia que la responsabilidad recae únicamente en el agresor, y que es este, el que de tomar acciones para abstenerse de cometer tales actos.

Otra idea que se repite frecuentemente y culpabiliza a las mujeres de la violencia sexual que las afecta es la afirmación de que *El hombre llega hasta donde la mujer lo permita*, ante esto las mujeres respondieron en un 16.2% verdadero y un 83.8 por ciento dijo que es falso.

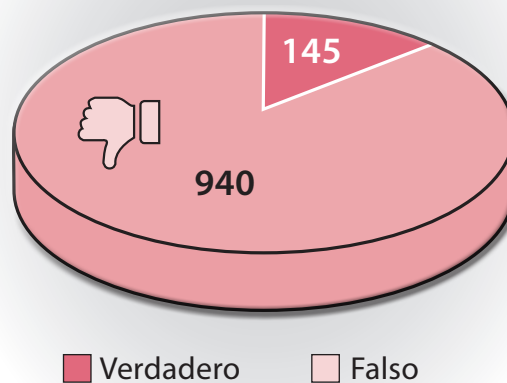
Las afectaciones de la violencia sexual han sido señaladas por diferentes estudios y enumeran efectos diversos, desde abandono de estudios, de trabajo, daños psicológicos o

**Gráfico 14. Es normal que en el trabajo se den insinuaciones por parte de los jefes o compañeros**



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

**Gráfico 15. Las mujeres son las únicas responsables de parar las insinuaciones sexuales de sus jefes y compañeros**



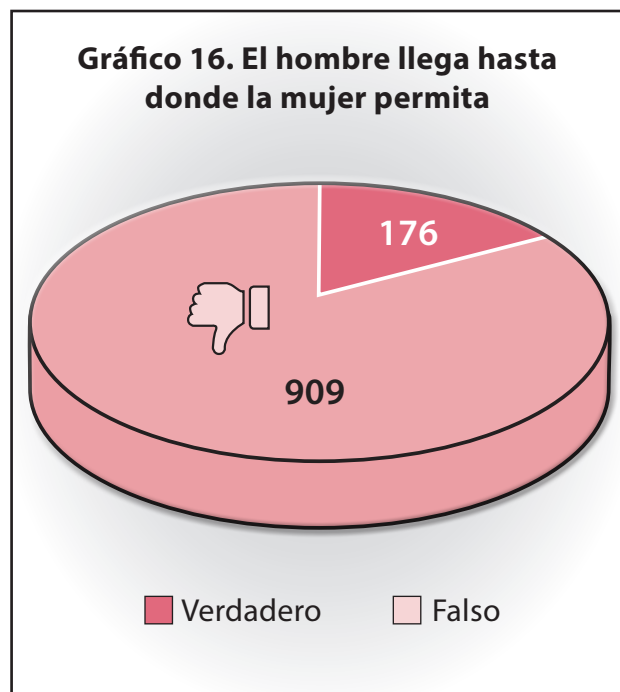
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

afectaciones a la salud mental, manifestados a través de depresión, ansiedad, baja autoestima, entre otros. Ante esta pregunta, la afirmación: Ningún piropo daña a nadie, tuvo una respuesta bastante categórica de parte de las mujeres encuestadas, ya que en el 94.4% manifestaron que esa afirmación es falsa, solo el 5.6% dijo que era verdadera.

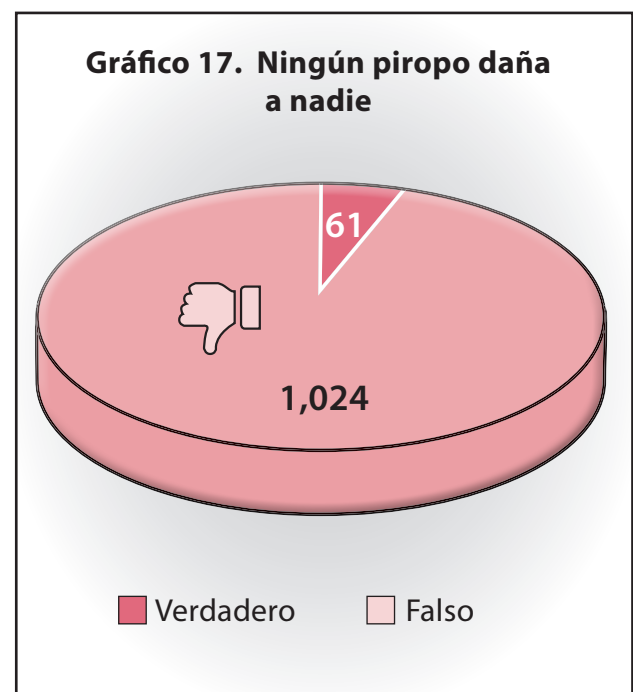
“Las reacciones emocionales comunes incluyen culpa, vergüenza, miedo, adormecimiento, conmoción y sentimientos de aislamiento.

Los efectos psicológicos de la violencia sexual han sido relacionados a comportamientos de salud arriesgados a largo plazo. Las reacciones pueden variar desde el trastorno por estrés postraumático (PTSD) y los trastornos alimentarios a la ansiedad y la depresión”.

Para justificar la violencia sexual en la sociedad se validan ciertas expresiones como Las mujeres necesitan sentirse deseadas incluso en su lugar de trabajo. Ante esto las mujeres encuestadas respondieron que esa expresión es falsa en un



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

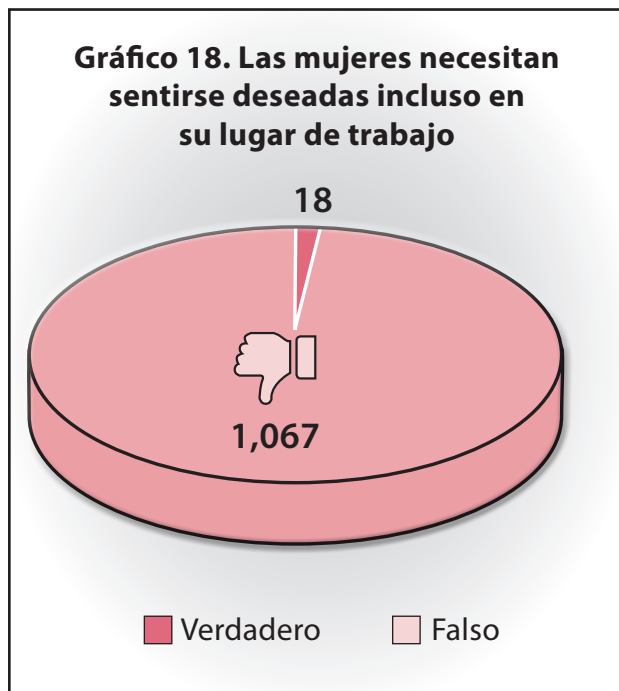
98.3 por ciento y un 1.7 por ciento respondieron que es verdadero.

La práctica sexual ha estado marcada por diversos estereotipos sexistas y limitantes para las mujeres, por el contrario se otorgan diversos privilegios diferenciados para los hombres. Mientras que a los hombres se les confiere mayor libertad sexual y la experiencia y/o conocimiento en sexualidad se califica como una virtud, a las mujeres se le señala de manera negativa si ejercen sus derechos sexuales y su autonomía no es bien vista.

Adicionalmente una forma frecuente de sexismo ambivalente es la supuesta protección paternalista masculina, lo que lleva a pensar erróneamente que los hombres son responsables de la protección de las mujeres, lo cual incluye satisfacer la supuesta necesidad de compensarlas, haciéndolas sentir deseadas y por tanto completas, al gozar de la aceptación y/o aprobación masculina. En consecuencia, prevalece la idea errónea que ellas deberían sentirse agradecidas si un hombre se fija en ellas y las valora físicamente.

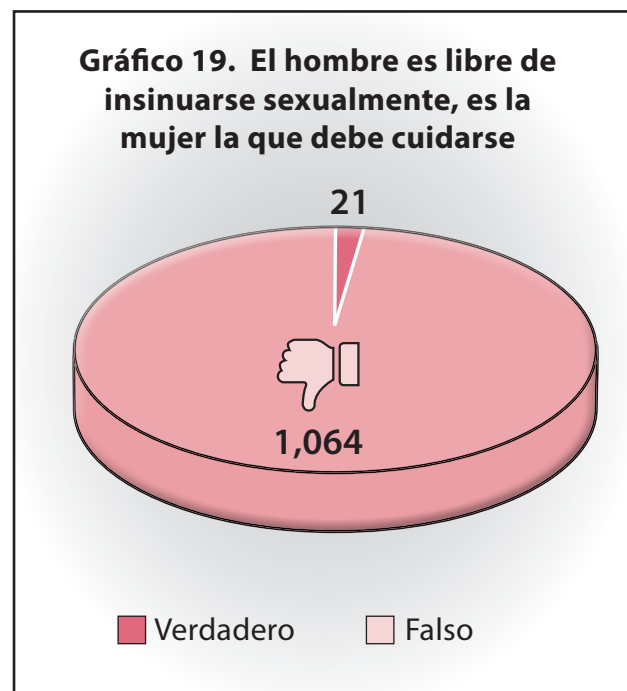
Ante esto otra de las justificaciones de la violencia sexual es la afirmación *El hombre es*

**Gráfico 18. Las mujeres necesitan sentirse deseadas incluso en su lugar de trabajo**



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

**Gráfico 19. El hombre es libre de insinuarse sexualmente, es la mujer la que debe cuidarse**



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

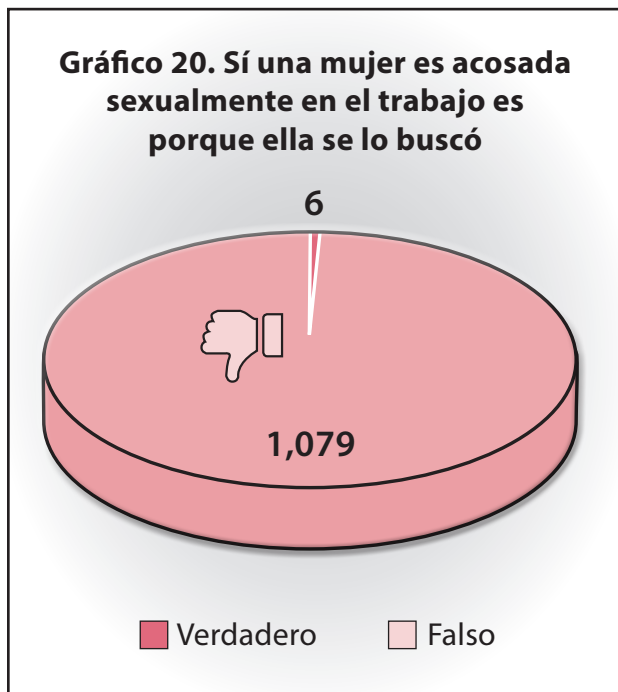
libre de insinuarse sexualmente, es la mujer la que debe cuidarse. Las mujeres respondieron en un 98.1 por ciento que es falso y un 1.9% que es verdadero.

Otra afirmación que valida la violencia sexual es responsabilizar a la mujer, según la siguiente aseveración *Si una mujer es acosada sexualmente en el trabajo es porque ella lo buscó*, las mujeres respondieron en un 99.4% que es una afirmación falsa y solo el 0.6 por ciento que es verdadero.

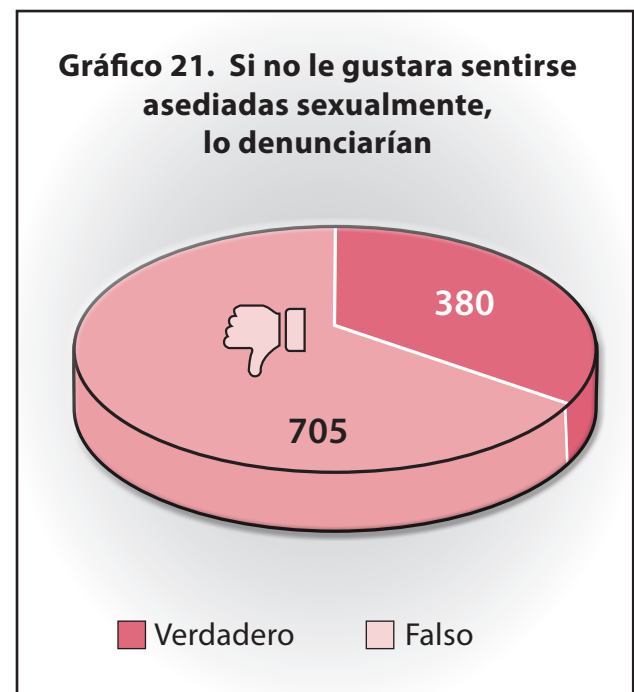
La coincidencia en la respuesta puede ser un indicativo que las mujeres desean que estas expresiones no continúen normalizando, justificando y reproduciendo la violencia

sexual. Sin embargo, cuando esas respuestas se refieren a tomar acción para frenar la violencia sexual a través de la denuncia, sus respuestas muestran la vigencia de mitos o sesgos sexistas vigentes.

En cuanto a la afirmación: *Si no les gustara sentirse asediadas sexualmente, lo denunciarían*, las respuestas fueron en un 35.0 por ciento como verdadero y un 65.0 por ciento como falso. Por tanto, se debe interpretar que ese 35% asigna la responsabilidad o culpabiliza a las mujeres que sufren el acoso por no actuar y presentar la denuncia correspondiente. Por el contrario, esas ideas sexistas limitan romper la cultura que culpabiliza a las víctimas y exime de



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.



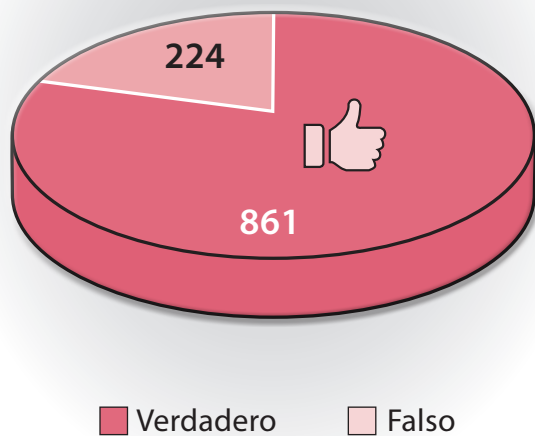
responsabilidad al agresor, sin tomar en cuenta que tanto en el acoso sexual como laboral, están implicados una serie de elementos como las relaciones de poder, la culpa, el miedo, las represalias.

Es preciso comprender que muchas mujeres no denuncian la violencia en los centros de trabajo, por desconfianza a ser escuchadas, por temor a perder el empleo o sufrir otras represalias.

En las respuestas del gráfico 22, las mujeres reconocen que *el acoso laboral en el trabajo lleva implícita una relación de poder por razones de género*, ante esta afirmación el 79.4 por ciento de las mujeres dijeron que es verdadero y un 20.6 por ciento que es falso. Lo cual demuestra

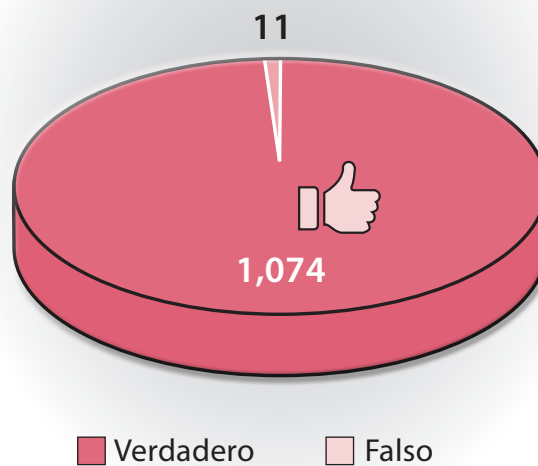
un alto grado de concientización en torno al reconocimiento de las relaciones de poder entre los géneros y sus consecuencias, sin embargo, para 2 de cada 10 mujeres ese elemento no tendría relevancia o es desconocido, lo cual indica la necesidad de continuar con campañas informativas en torno a las causas reales del acoso y violencia. Debe tomarse en cuenta que la muestra tiene un promedio de escolaridad mayor al promedio nacional registrado en los resultados de la Encuesta Nacional de Violencia Sexual, (DIGESTYC,2019). Se puede interpretar que conforme aumenta la escolaridad crece la posibilidad de denuncia y de reconocer la violencia que afecta a las mujeres en el ámbito laboral.

**Gráfico 22. El acoso laboral en el trabajo lleva implícita una relación de poder por razones de género**



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

**Gráfico 23. El acoso sexual es una forma de violencia contra las mujeres**



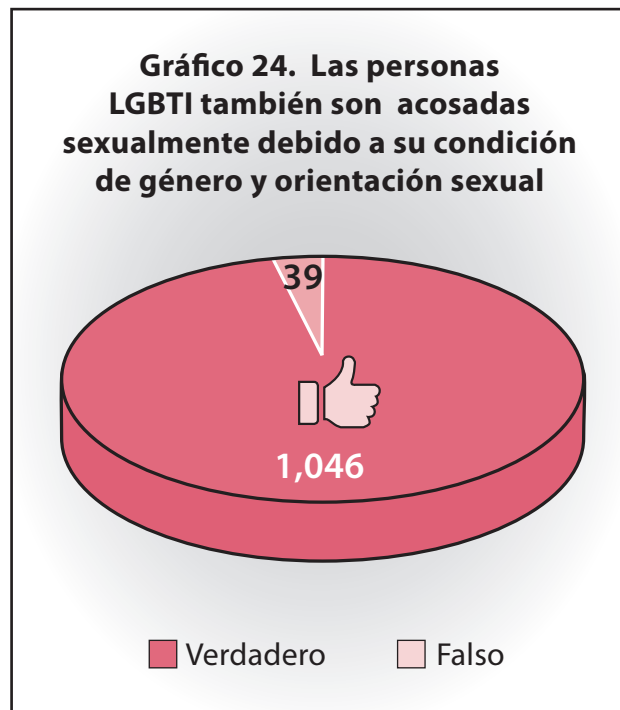
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

El 99.0 por ciento de las mujeres reconocen la afirmación *El acoso sexual es una forma de violencia contra las mujeres*, como verdadera y solo un 1.0 por ciento como falsa. También coincidieron en que las personas LGBTI también son acosadas sexualmente debido a su condición de género y orientación sexual, esta afirmación en sus respuestas la calificaron en un 96.4 por ciento como verdadera y solo un 0.4 por ciento como falsa.

Otra respuesta que confirma las afectaciones que provoca la violencia sexual es la que se obtuvo de la aseveración *El acoso y la violencia sexual en el lugar de trabajo generan estrés y*

*problemas psicosociales a la persona que lo vive*. Un 99.6 por ciento de las mujeres las calificaron como verdadera y solo un 0.4 por ciento dijo que es falsa.

**“Casi muero de depresión, falté hasta meses al trabajo, fui a doctores, psiquiatras”.** Este es uno de los testimonios compartidos por las mujeres que contestaron la encuesta, al responder a la pregunta abierta *¿Deseas agregar algo?*. Los testimonios compartidos por las mujeres reiteran los daños que les genera la violencia sexual que viven en sus lugares de trabajo.



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

### Conocimiento

El presente estudio también exploró, a través de la encuesta, el conocimiento que las mujeres tienen sobre algunos términos, normativas y leyes referidas a la violencia sexual en el mundo del trabajo.

En las respuestas se puede percibir que la mayor parte de las mujeres encuestadas conocen los términos o categorías de análisis relacionadas a la violencia sexual que enfrentan en la vida

laboral. Sin embargo, cuando se les consulta si conocen normativas y leyes vigentes en el país, el porcentaje es menor, lo cual representa menor conocimiento de estas herramientas.

Las preguntas en este apartado fueron cerradas a tres opciones de respuestas: "sí", "no", "no sabe". Los porcentajes altos en las respuestas sí, muestran un grado de conocimiento mayor, mientras que un menor porcentaje muestra bajo conocimiento, ya sea de los términos, leyes y normativas.

**Cuadro 2. Conocimiento de términos, normativas y leyes relativas a la violencia sexual en el trabajo**

PREGUNTA		No	Nosabe
<b>27. ¿Conoces los siguientes términos, normativas o leyes?</b>			
27.1 Acoso sexual	96.8	2.0	1.2
27.2 Discriminación por razones de género	94.1	4.0	1.9
27.3 Acoso laboral	95.9	2.8	1.3
27.4 Acoso moral o psicológico	90.2	7.1	2.7
27.5 Código de Trabajo	79.4	14.0	6.6
27.6 Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las mujeres (LEIV)	68.5	22.1	9.4
27.7 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)	59.8	29.2	11.0
27.8 Convenio 190 de la OIT	34.0	48.8	17.2

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

Más del 90 por ciento de las mujeres encuestadas mostraron conocimiento de los siguientes términos asociados a la violencia laboral como se detalla a continuación:

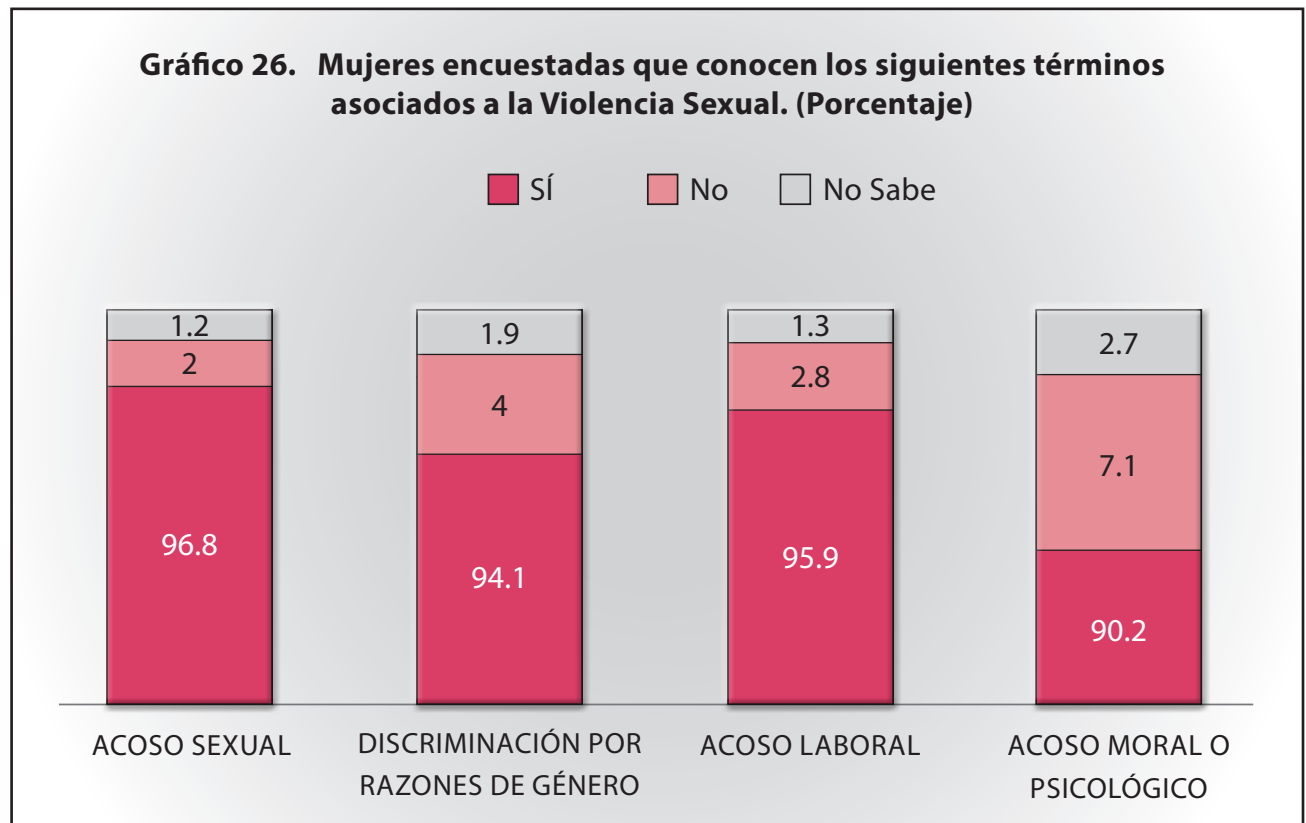
**Acoso sexual:** Al consultar sobre este término el 96.8 por ciento dijo que sí lo conoce, un 2.0 por ciento respondió que no lo conoce y un 1.2 por ciento que no sabe.

**Discriminación por razones de género:** Con respecto a este término, las mujeres respondieron en un 94.1 por ciento que sí lo conocen, un 4.0 por ciento dijo que no y un 1.9 por ciento que no sabe.

**Acoso laboral:** El 95.9 por ciento respondió que Sí conocen el término acoso laboral, 2.8 por ciento dijo que NO lo conoce y el 1.3 por ciento respondió que NO SABE.

**Acoso moral o psicológico:** Sobre este término un 90.2 por ciento afirmó conocerlo, un 7.1 por ciento lo desconoce y un 2.7 NO SABE. (Gráfico 26).

Con respecto al conocimiento sobre las normativas y leyes referidas a la protección de los derechos laborales y a la no discriminación por razones de género y la promoción de los espacios laborales libres de violencia sexual, las



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.



respuestas mostraron porcentajes más bajos de conocimiento respecto a los términos anteriores consultados.

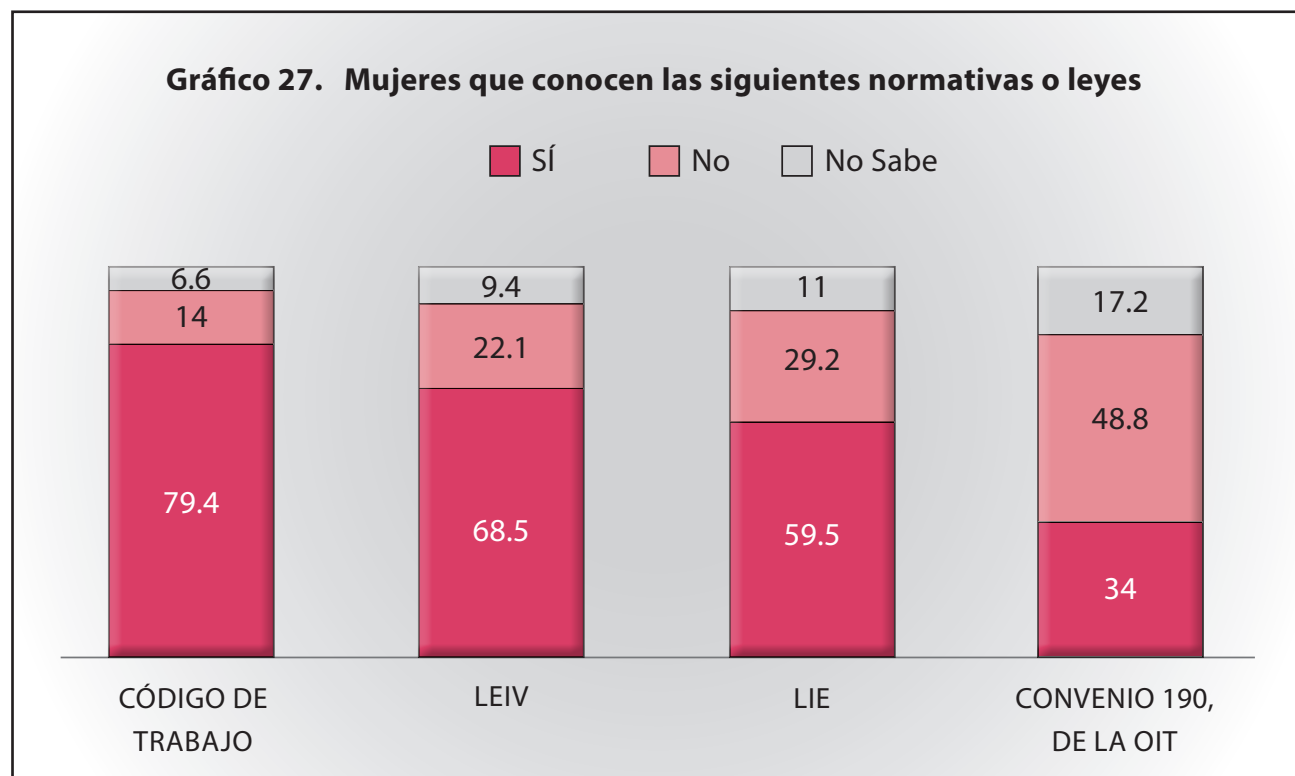
**Código de trabajo:** es la normativa más conocida. El 79.4 por ciento de las mujeres encuestadas respondieron que Sí lo conocen, un 14.0 por ciento dijo que NO y un 6.6 por ciento que NO SABE.

**LEIV:** Al consultarles sobre la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, un 68.5 por ciento dijo que Sí la conoce, un 28.1 por ciento dijo que NO la conoce y un 9.4 que NO SABE. Por tanto, solo 7

de cada 10 mujeres conoce la LEIV a 12 años de su aprobación. Ese porcentaje baja al referirse a la LIE, con similar tiempo de aprobación y vigencia.

**LIE:** Con respecto al conocimiento de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres, respondieron en un 59.8 por ciento que, Si la conocen, un 29.2 por ciento que NO y un 11.0 por ciento que NO SABE.

**Convenio 190, OIT:** El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y al acoso fue el menos conocido, lo



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

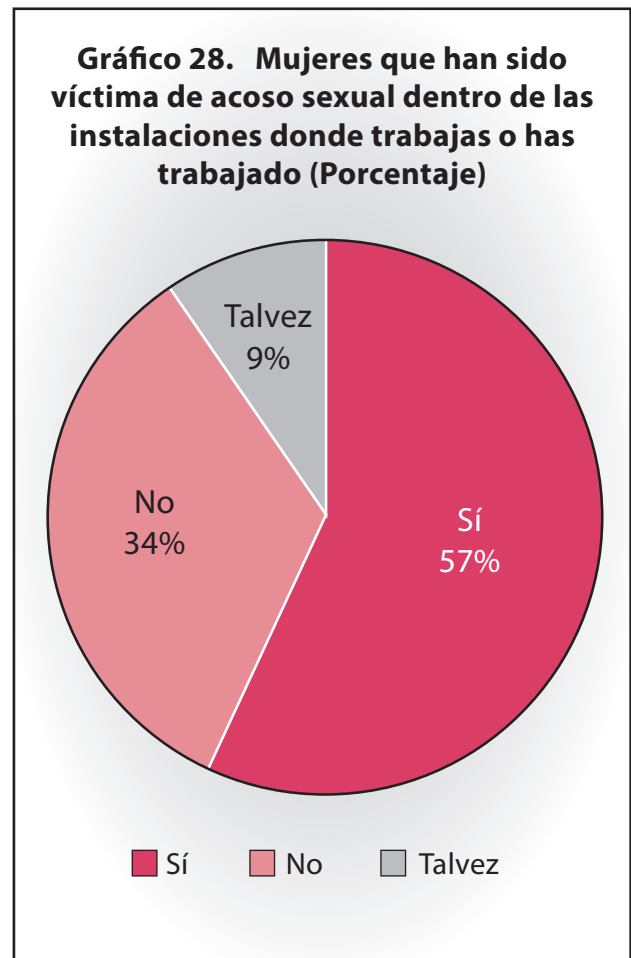
cual es de esperar ya que no está vigente en el país, entrará en vigor a partir de 2023. Del total de encuestas, solo el 34.0 por ciento dijo que Sí, el 48.8 por ciento manifestó NO conocerlo y un 17.2 por ciento NO SABE. Ver gráfico 27.

La violencia sexual, pese a los esfuerzos por erradicarla y la vigencia de normativas y leyes que la castigan, sigue manifestándose en porcentajes altos en los espacios laborales.

Las mujeres encuestadas afirmaron haber sido víctimas de acoso sexual en un 57.0 por ciento, un 9.0 por ciento dijo que Tal vez ha sido víctima y un 34.0 por ciento respondió que no. Ver gráfico 28.

Al consultar sobre el cargo o función de la persona que ha ejercido el acoso sexual, los resultados indican:

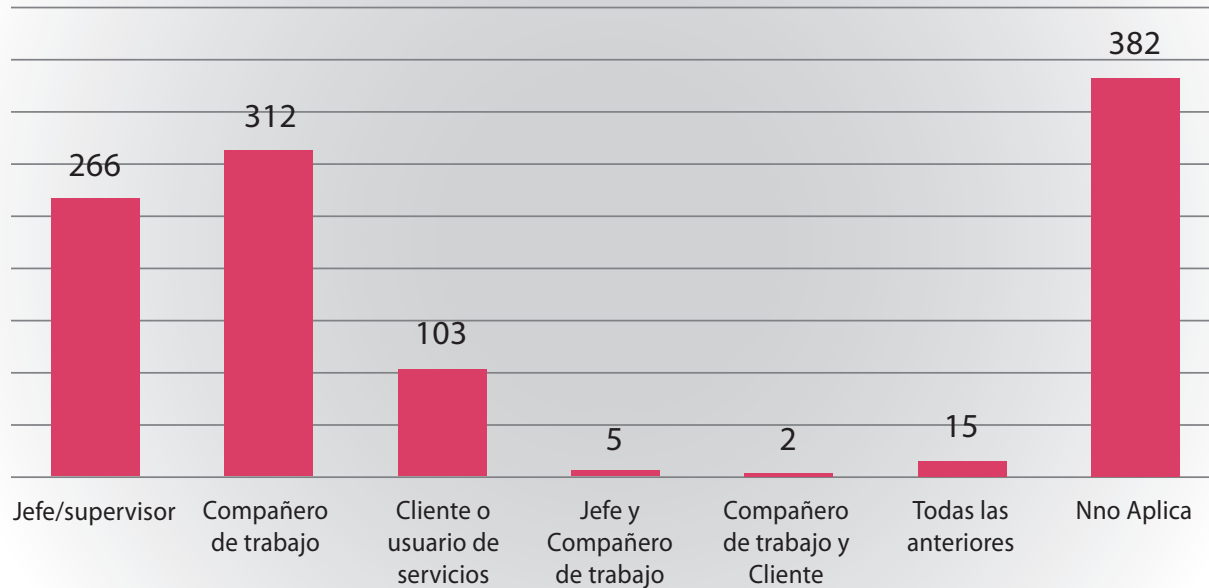
- 24.5 por ciento (266) de las mujeres dijeron jefe o supervisor
- 28.8 por ciento (312) señaló a compañero de trabajo
- 9.5 por ciento (103) identificó como agresor al cliente o usuario de servicios
- 0.5 por ciento (5) compañero de trabajo y cliente
- 0.2 por ciento compañeros de trabajo y cliente
- 1.4 por ciento (15) todas las anteriores y un 35.2 (382) por ciento no aplica. (ver Gráfico 29).



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

Las mujeres encuestadas respondieron sobre cuándo fue la última vez que sufrieron acoso u hostigamiento sexual. El 8.0 por ciento dijo que hace una semana, el 7.5 por ciento que hace un mes, el 7.7 % que hace seis meses, el 9.1% que hace un año, el 36.5 por ciento que en un tiempo anterior y 31.2 por ciento que no aplica. Ver gráfico 30.

**Gráfico 29. En el caso de haber sido víctima de acoso sexual, ¿puedes mencionar el cargo o función de la persona que lo hizo?**



**Gráfico 30. ¿Cuándo fue la última vez que sufriste coso/hostigamiento sexual en tu lugar de trabajo?**



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

**Frecuencia de la violencia sexual**

Para el presente estudio se consideró importante la opinión de las mujeres respecto a la frecuencia con la que son víctimas de acoso y violencia sexual en los centros de trabajo, y cómo la violencia se puede esconder o disimular bajo formas sutiles (que siempre causan daño) y que van escalando a formas más agresivas de violencia sexual.

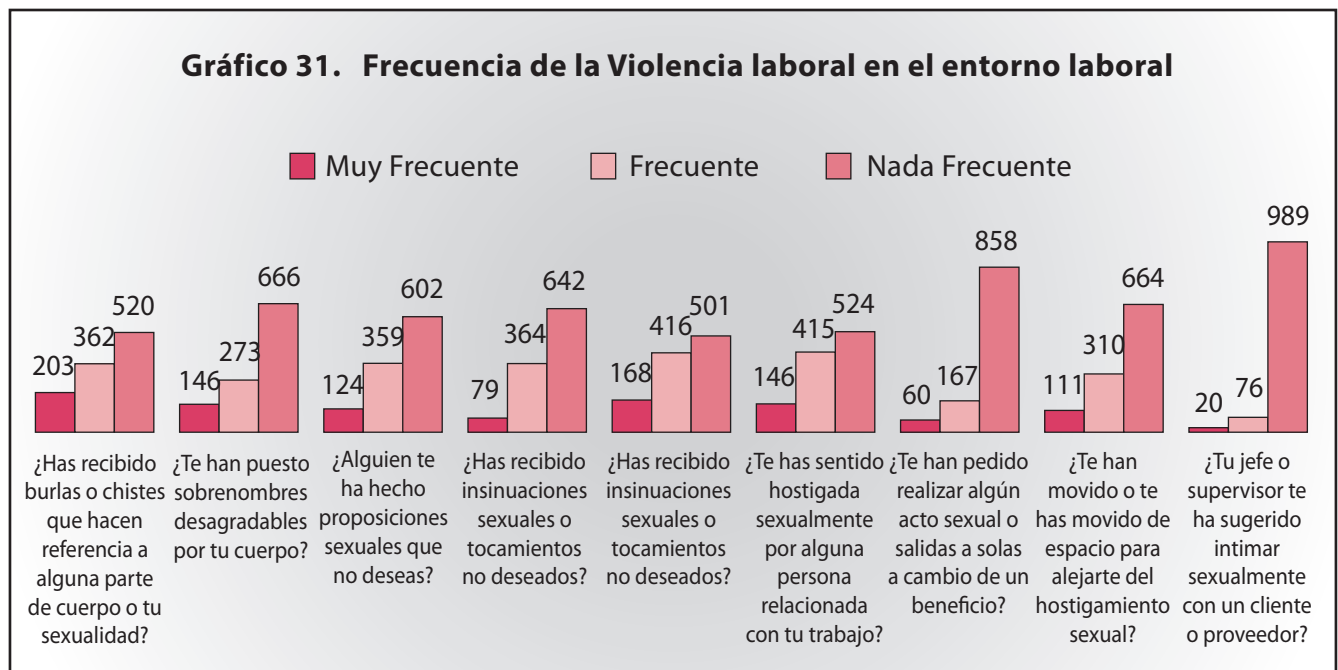
En este apartado se mide la frecuencia con la que las mujeres consideran que son víctimas de violencia sexual en sus trabajos. (Gráfico 31)

La frecuencia en que las mujeres encuestadas reciben burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de cuerpo o de su sexualidad en el lugar del trabajo obtuvo un porcentaje de 18.7%

(203) como muy frecuente, 33.4% (362) como frecuente y 47.9% (520) como nada frecuente.

Con respecto a si se les ha puesto sobrenombres desagradables por su cuerpo, sus respuestas fueron que 13.5 lo calificaron como muy frecuente, 25.2 por ciento frecuente y 61.4 como nada frecuente.

Sobre las proposiciones sexuales no deseadas, un 11.4 por ciento manifestaron que son muy frecuentes, un 33.1. por ciento respondió frecuentes y un 55.5 por ciento como nada frecuentes. Un 7.3 por ciento afirmó que era muy frecuente recibir insinuaciones sexuales o tocamientos no deseados, un 33.5 por ciento que frecuente y un 59.2 por ciento que nada frecuente.



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.




Con relación a recibir comentarios obscenos no deseados y molestos en el lugar de trabajo, un 15.5 por ciento de las mujeres revelaron que este tipo de acoso es muy frecuente, un 38.3 que es frecuente y un 46.2 como nada frecuente.

El hostigamiento sexual por alguna persona relacionada con el trabajo o entorno laboral,

lo calificaron en un 13.5 por ciento como muy frecuente, un 38.2 por ciento como frecuente y un 48.3 por ciento como nada frecuente.

Otras de las situaciones de acoso sexual que suelen presentarse son las solicitudes para realizar algún acto sexual o salidas a solas a cambio de un beneficio en el trabajo, un 5.5

**Cuadro 3. Frecuencia con la que las mujeres enfrentan la violencia sexual en los puestos de trabajo (Porcentaje)**

PREGUNTAS	MUY FRECUENTE	 FRECUENTE	NADA FRECUENTE
❖ ¿En tu trabajo alguna vez o con frecuencia has recibido burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de cuerpo o tu sexualidad?	18.7	33.4	47.9
❖ ¿Te han puesto sobrenombres desagradables por tu cuerpo?	13.5	25.2	61.4
❖ ¿Alguien en tu trabajo te ha hecho proposiciones sexuales que no deseas?	11.4	33.1	55.5
❖ ¿Alguna vez en tu trabajo has recibido insinuaciones sexuales o tocamientos no deseados?	7.3	33.5	59.2
❖ ¿Has recibido comentarios obscenos no deseados y molestos en tu lugar de trabajo?	15.5	38.3	46.2
❖ ¿Te has sentido hostigada sexualmente por alguna persona relacionada con tu trabajo o entorno laboral?	13.5	38.2	48.3
❖ ¿Te han pedido realizar algún acto sexual o salidas a solas a cambio de un beneficio en tu trabajo?	5.5	15.4	79.1
❖ ¿Te han movido o te has movido de espacio para alejarte del hostigamiento sexual en tu trabajo?	10.2	28.6	61.2
❖ ¿Alguna vez tu jefe o supervisor te ha sugerido intimar sexualmente con un cliente o proveedor para beneficio de su lugar de trabajo?	1.8	7.0	91.2

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

por ciento de las mujeres respondieron que era muy frecuente, un 15.4 por ciento frecuente y un 79.1 por ciento como nada frecuente.

Ante el acoso y la violencia sexual las mujeres prefieren aceptar que las muevan o trasladen o ellas mismas prefieren moverse del espacio laboral para alejarse del hostigamiento sexual, la encuesta reflejó que para el 10.2 por ciento es una acción muy frecuente, 28.6 frecuente y 61.2 por ciento como nada frecuente.

Al consultarles sobre si el jefe o supervisor le ha sugerido intimar sexualmente con un cliente o proveedor para beneficio de su lugar de trabajo, las respuestas reflejan que 1.8 por ciento es muy frecuente, 7.0 por ciento frecuente y 91.2 por ciento como nada frecuente.

### Identificar la violencia sexual

Saber identificar la Violencia Sexual en el espacio laboral es significativo para prevenirla, denunciarla y erradicarla. Por tal razón se consultó a las mujeres si han identificado en sus lugares de trabajo comentarios, chistes, comunicación a través de redes sociales y acciones ligadas al acoso y la violencia sexual. Ver cuadro 4.

De acuerdo a la propia experiencia y vivencia en el ámbito laboral, las mujeres revelaron que en estos espacios ha podido identificar ciertas conductas que llevan implícita la violencia sexual y otras que de forma explícita se manifiesta afectando su desempeño a nivel profesional.

**Cuadro 4. Identificación del acoso y la violencia sexual en el entorno laboral**

PREGUNTAS	SI	NO	TAL VEZ	NO APLICA
❖ Insinuaciones sexuales o sobre tu cuerpo y forma de vestir.	68.4	8.5	11.3	11.8
❖ Chistes o contenido sexual.	71.3	8.2	10.0	10.5
❖ Tocamiento no pedidos, no deseados y molestos en partes de tu cuerpo, en público o en privado.	38.0	31.3	9.2	21.5
❖ Te asedia incluso fuera del trabajo, en paradas de buses, cafetines u otros.	47.4	25.5	7.7	19.4
❖ Te envía mensajes sexuales a través de redes sociales como WhatsApp, Messenger u otros.	37.1	32.4	7.3	23.1
❖ Te envía mensajes escritos o por correo.	24.7	42.7	7.2	25.4

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

El 68.4 por ciento ha identificado *insinuaciones sexuales o comentarios sobre su cuerpo y forma de vestir* en su trabajo, 8.5 que no, 11.3 que tal vez y 11.8 que no aplica. En cuanto a los *chistes o contenido sexual*, el 71.3 por ciento de las mujeres dijeron que Sí han identificado, 8.2 dijo que no, 10.2 que tal vez y 10.5 que no aplica. Los *Tocamientos no pedidos, no deseados y molestos en partes de su cuerpo, en público o en privado* mostró que el 38.0 por ciento respondió Sí, 31.3 que no, 9.2 que tal vez y 21.5 por ciento que no aplica.

Al preguntarles que, si la persona *la asedia incluso fuera del trabajo, en paradas de buses, cafetines u otros*, un 47.4 por ciento manifestó que sí, 25.5 que no, 7.7 que tal vez y 19.4 que no aplica.

Con respecto a si ha recibido *mensajes sexuales a través de redes sociales como WhatsApp, Messenger u otros*, el 37.1 por ciento de las mujeres respondieron que sí, 32.4 que no, 7.3 que tal vez, 23.1 que no aplica. Sobre el envío de mensajes escritos o por correo, el 24.7 por ciento de las mujeres respondieron que sí han recibido, 42.7 que no, 7.2 que tal vez y 25.4 no aplica.

Los resultados antes expuestos confirman las diferentes modalidades de violencia implícitas en la violencia sexual, que inician con comentarios, chistes, mensajes a través de redes sociales, invitaciones a convivir fuera del espacio laboral, tocamientos no deseados. En este apartado, las mujeres en un porcentaje mayor reconocen e identifican el

acoso y la violencia sexual. Es de reiterar que los tocamientos no debiesen ser considerados como acoso sexual sino en la categoría de agresiones sexuales.

### **La experiencia en torno a la violencia sexual**

La experiencia de las mujeres evidencia que la violencia sexual en el ámbito laboral ocasiona daños que pueden ir desde el aislamiento, la renuncia o pérdida del trabajo, hostigamiento, manifestación de enfermedades. En este apartado las mujeres revelan cómo han vivido el acoso y la violencia sexual en el trabajo.

El 36.6 por ciento de las mujeres *SI comentaron con algunas de sus compañeras y compañeros de trabajo, que han recibido propuestas sexuales que no desean*. El 30.6 no lo hizo. *Esto demuestra que muchas enfrentan el acoso en soledad sin poder comentarlo con sus colegas y prefieren mantener para sí tal situación, aún con los efectos negativos que traerá a su salud física y mental*.

El 49.3 por ciento *ha expresado a la persona que la acosa que no desea ninguna insinuación sexual suya*. Del total de mujeres entrevistadas, el 57.0 por ciento *considera que el acoso sexual en su lugar de trabajo afecta su rendimiento laboral*. Así también el 54.1 por ciento afirmó que vivir acoso u hostigamiento sexual le ha causado estrés emocional y psicológico que afecta su rendimiento laboral. El 22.1 por ciento respondieron haber percibido alguna enfermedad producto del hostigamiento sexual en el trabajo.

El 22.7 por ciento reveló que *renunció a un puesto de trabajo debido a que se sentían hostigadas, acosadas y controladas sexualmente por alguna persona que laborada en el mismo lugar*. Asimismo, el 21.1 por ciento indicó que *se ha aislado de las demás compañeras y compañeros para que no se den cuenta del hostigamiento o acoso sexual que está sufriendo*.

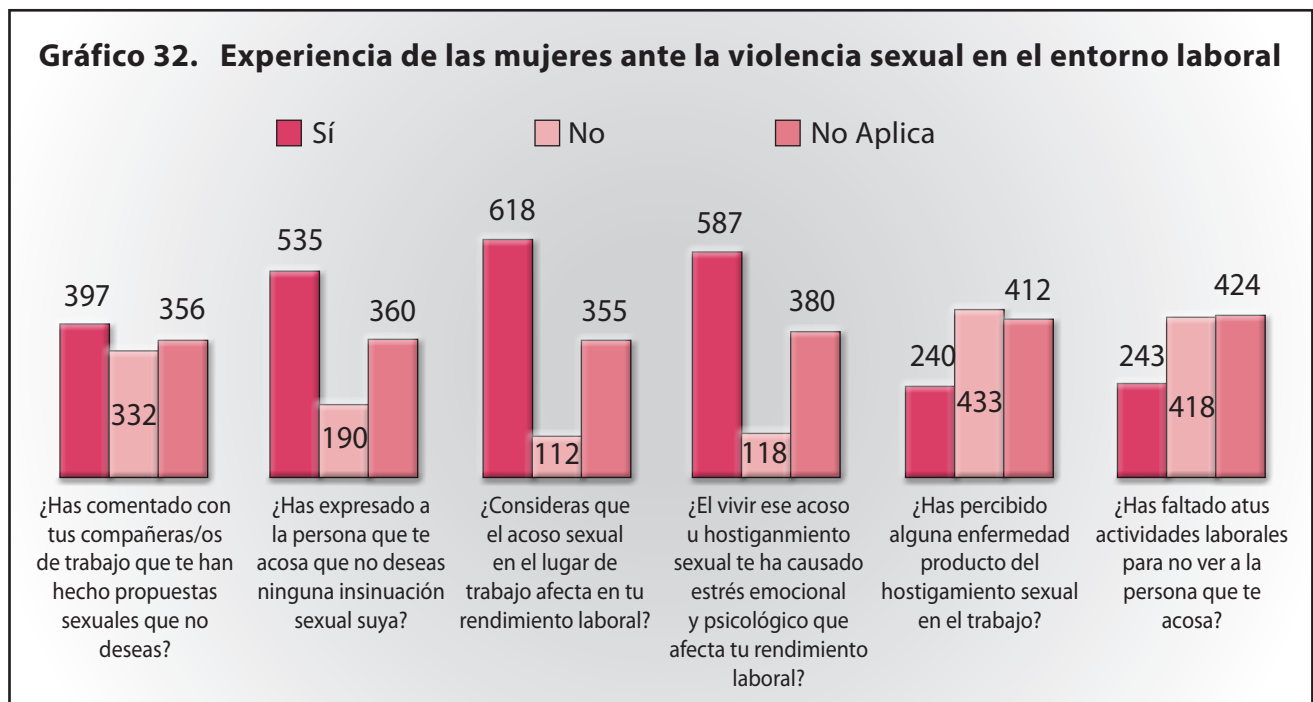
Estas conductas se pueden inferir como una expresión de auto responsabilidad, vergüenza o culpabilidad, por una conducta que les afecta, pero es el agresor el que debiese sentir las y no las víctimas.

Otro dato que se exploró es si *ha sufrido alguna represalia de un jefe por no aceptar sus*

*insinuaciones o propuestas sexuales*, el 17.9 por ciento respondió que sí. Por otra parte, el 21.0 por ciento considera que si presenta queja a su jefatura inmediata sobre el hostigamiento o acoso sexual que estas viviendo tendrá el apoyo que necesita.

De los resultados anteriores se interpreta el alto nivel de desconfianza en el mismo centro de trabajo para que se tome en cuenta o se brinde importancia debida a la denuncia. Estos resultados evidencian la necesidad que las empresas e instituciones elaboren, aprueben y difundan protocolos para sancionar la violencia laboral.

Otro aspecto que se examinó fue si *alguna vez*



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.



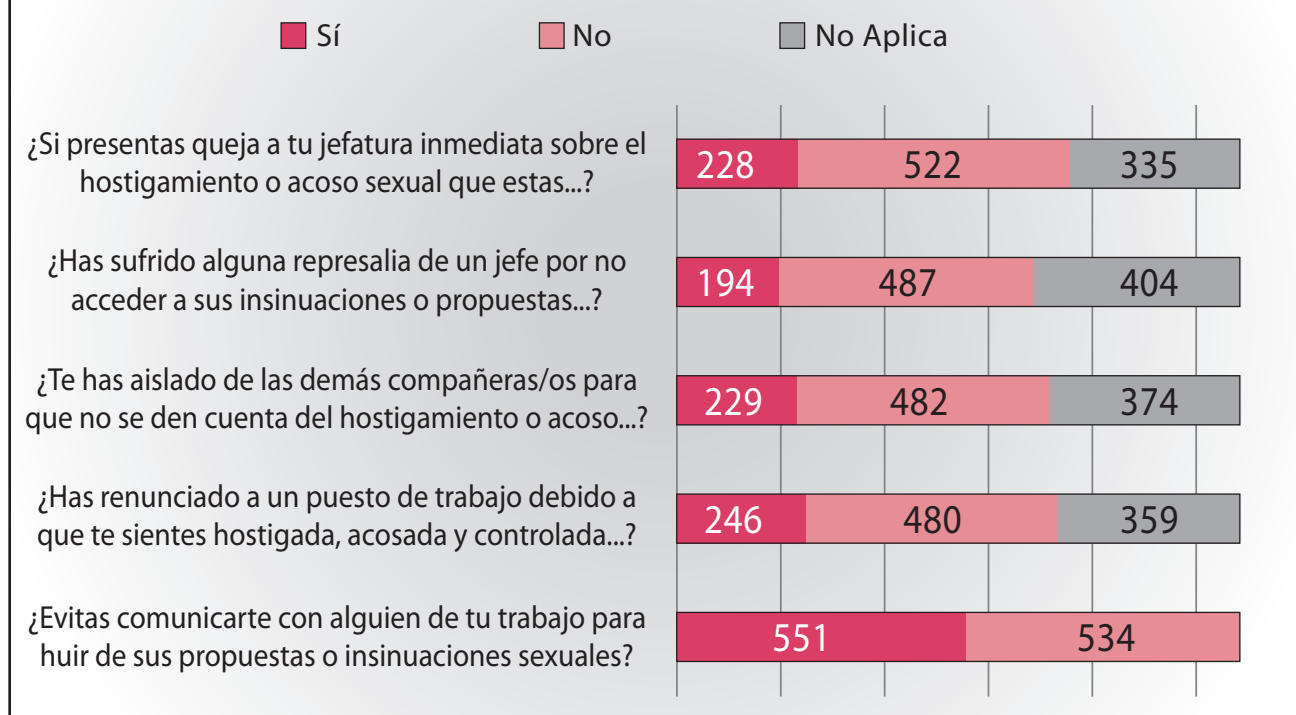
ha faltado a sus actividades laborales para no ver a la persona que la acosa, el 22.4 por ciento dijo que sí. También el 50.8 por ciento de las mujeres expresaron que evitan comunicarse con alguien de su trabajo para huir de sus propuestas o insinuaciones sexuales.

El 22.7 por ciento revelaron que renunciaron a un puesto de trabajo debido a que se sienten hostigadas, acosadas y controladas sexualmente por alguna persona que laboraba en el mismo lugar. Así mismo, el 21.1 por ciento indicó

que se ha aislado de las demás compañeras y compañeros para que no se den cuenta del hostigamiento o acoso sexual que está sufriendo.

Otro dato que se exploró es si ha sufrido alguna represalia de un jefe por no acceder a sus insinuaciones o propuestas sexuales, el 17.9 por ciento respondió que sí. Por otra parte, el 21.0 por ciento considera que si presenta queja a su jefatura inmediata sobre el hostigamiento o acoso sexual que estas viviendo, tendrá el apoyo que necesita.

**Gráfico 33. Experiencia de las mujeres ante la violencia sexual en el entorno laboral**



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.



**Protección**

La violencia sexual en el mundo laboral es una realidad según los datos revelados en la presente encuesta. Por tanto, el conocimiento de donde acudir en busca de protección es importante. A través de este apartado de preguntas se buscó obtener información de cuánto conocen las mujeres los mecanismos y recursos normativos en sus lugares de

trabajo, las leyes que las protegen y los lugares competentes para acudir en busca de ayuda.

De las 1,085 mujeres que participaron en la encuesta 38.8 por ciento dijeron que si conocen que en su lugar de trabajo existe una política contra el acoso o contra la violencia sexual. 39.6 por ciento reveló que existe una instancia y un procedimiento en el lugar de trabajo para interponer una queja por acoso sexual.

**Cuadro 6. Conocimiento sobre normativas e instituciones que brindan protección**

 <b>PREGUNTAS:</b> 	Sí	No	Prefiero No Contestar
❖ ¿Sabes si en tu lugar de trabajo existe una política contra el acoso o contra la violencia sexual?	38.8	61.2	
❖ ¿Existe una instancia y un procedimiento en tu lugar de trabajo para interponer una queja por acoso sexual?	39.6	60.4	
❖ ¿Conoces de leyes nacionales que te protejan contra el acoso y la violencia sexual en el mundo laboral?	66.8	33.2	
❖ ¿En caso de ser víctima de acoso o violencia sexual en tu trabajo, conoces a qué institución puedes acudir?	68.6	31.4	
❖ ¿Alguna vez has interpuesto una queja en tu trabajo por acoso sexual o violencia sexual?	17.1	63.2	19.6
❖ ¿Conoces la existencia de instituciones públicas que apoyan a las mujeres afectadas por el hostigamiento o el acoso sexual?	72.5	27.5	
❖ ¿Conoces la existencia de organizaciones no gubernamentales que brindan servicios legales y psicológicos en situaciones de acoso sexual o violencia sexual?	64.1	35.9	

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

Con respecto a las leyes nacionales que las protegen contra el acoso y la violencia sexual en el mundo laboral, el 66.8 por ciento manifestó que Sí las conoce. En caso de ser víctima de acoso o violencia sexual en su trabajo, un 68.6 por ciento dijo que si conoce a qué institución puede acudir.

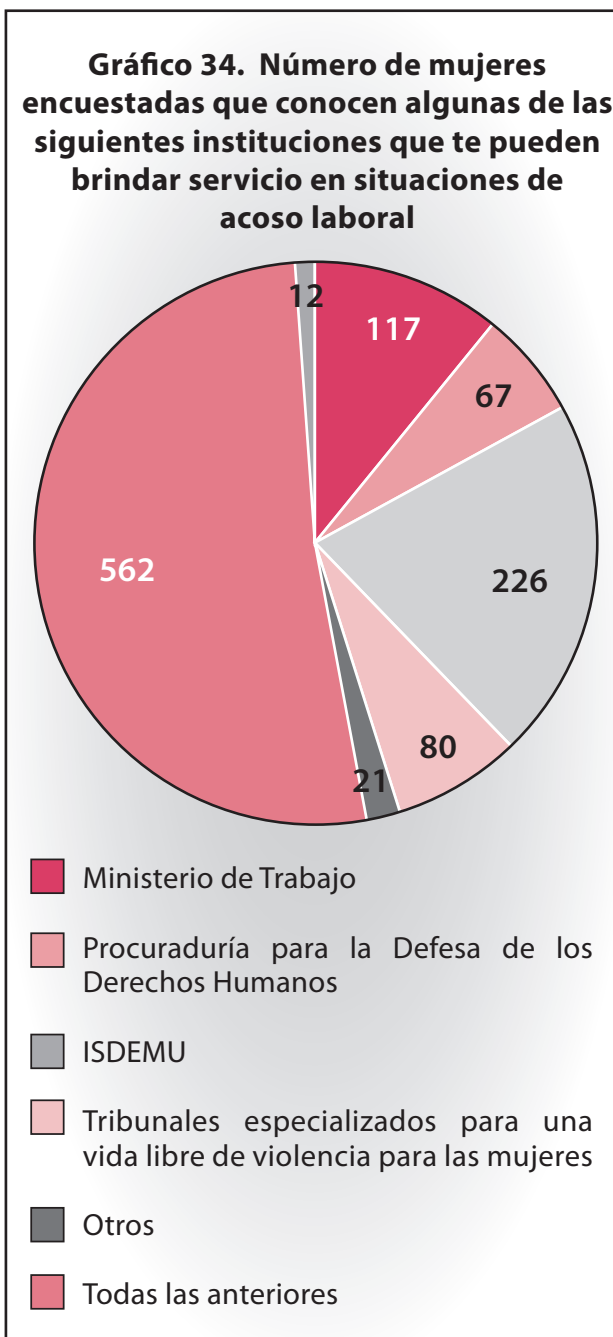
A pesar de conocer las normativas y las instituciones de protección, las mujeres manifestaron en solo un 17.1 por ciento que alguna vez han interpuesto una queja en su trabajo por acoso sexual o violencia sexual.

El 72.5 por ciento expresó que Sí Conoce la existencia de instituciones públicas que apoyan a las mujeres afectadas por el hostigamiento o el acoso sexual. En esa misma línea el 64.1 por ciento indicó que Si conoce la existencia de organizaciones no gubernamentales que brindan servicios legales y psicológicos en situaciones de acoso sexual o violencia sexual.

### **Instituciones que brindan servicio**

Se preguntó a las encuestadas sobre el conocimiento de las instituciones que brindan servicio en casos de acoso o violencia sexual. Las respuestas revelaron que el 20.8 por ciento reconoce al ISDEMU como entidad que brinda servicio a las mujeres. El 10.8 por ciento dijo reconocer al Ministerio de Trabajo, el 7.4 por ciento indicó los tribunales especializados para una vida libre de violencia para las mujeres, el 6.2 por ciento a la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos. El 51.8 por ciento de las mujeres expresaron que conocen todas las

instituciones anteriores. El 1.9 expresó que otras y solo el 1.1 dijo no conocer ninguna institución. Ver gráfico 34.






Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

**Denuncia y sanción de la violencia sexual**

En esta investigación también fue importante indagar sobre si las mujeres que experimentan

acoso y violencia sexual denuncian este delito ante las autoridades competentes, si las que lo hacen reciben un trato digno y diligente de parte del ente garante. Ver cuadro 7.

**Cuadro 7. Denuncia y sanción de la violencia sexual**

<b>DENUNCIA</b>	
¿Alguna vez has realizado una denuncia por acoso sexual en una de estas instituciones?	 <p>■ Sí    □ No    ■ No Aplica</p> <p>77 996 12</p>
¿Consideras que obtuviste un trato justo y una solución favorable a tu denuncia?	<p>■ Sí    □ No    ■ No Aplica</p> <p>52 151 882</p>
<b>ACCIONES</b>	
Mejorar las normativas nacionales contra la violencia sexual incluyendo el lugar de trabajo.	 <p>■ Altamente prioritario    □ Poco prioritario    ■ Nada prioritario</p> <p>981 85 19</p>
Obligatoriedad de las instituciones, empresas y organizaciones de adoptar política contra el acoso y la violencia sexual en el lugar de trabajo.	<p>■ Altamente prioritario    □ Poco prioritario    ■ Nada prioritario</p> <p>1029 43 13</p>
<b>CAMPAÑAS</b>	
Realizar campañas que mejoren los conocimientos de las mujeres sobre su derecho a laborar en lugares libres de violencia sexual.	 <p>Altamente prioritario    □ Poco prioritario    ■ Nada prioritario</p> <p>1027 50 8</p>
Realizar campañas para promover "cero tolerancias" hacia la violencia y acoso sexual	<p>Altamente prioritario    □ Poco prioritario    ■ Nada prioritario</p> <p>1032 38 15</p>

Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.



Las respuestas han revelado que las mujeres conocen dónde denunciar, pero el porcentaje de las que denuncian es mínimo y las que dicen haber recibido un trato justo y favorable es un porcentaje aún menor.

Solo 7.1 por ciento de las mujeres manifestó haber realizado una denuncia por acoso sexual en una de las instituciones que mencionaron que conocían como entidades que brindan protección.

Solo un 4.8 por ciento considera que obtuvo un trato justo y una solución favorable a su denuncia.

El 90.4 por ciento considera altamente prioritario mejorar las normativas nacionales contra la violencia sexual incluyendo el lugar de trabajo. En ese mismo sentido, el 94.8 por ciento considera altamente prioritario la obligatoriedad de las instituciones, empresas y organizaciones de adoptar política contra el acoso y la violencia sexual en el lugar de trabajo.

Para la mayoría de las encuestadas es altamente prioritario realizar campañas que mejoren los conocimientos de las mujeres sobre su derecho a laborar en lugares libres de violencia sexual, el 94.7 por ciento señaló que es altamente prioritario. Así mismo, un 95.1 por ciento expresó que realizar campañas para promover “cero tolerancia” hacia la violencia y acoso sexual es altamente prioritario.

**Relatos expresados por algunas mujeres sobre el acoso y la violencia sexual que han vivido en sus espacios laborales o en el recorrido para llegar al mismo.**



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta de violencia sexual, ORMUSA, 2022.

El acoso y la violencia sexual es parte de la realidad que viven las mujeres a lo largo de la vida en todos los espacios, incluidos el entorno laboral. A través de la encuesta se recopilaron testimonios del acoso y la violencia sexual que las mujeres encuestadas han vivido, lo que corrobora los datos presentados anteriormente. Las mujeres dejaron más de 185 comentarios donde compartieron sus vivencias relativas al acoso y la violencia sexual. En el siguiente cuadro se muestra un resumen de estos relatos. Ver cuadro 8.

Los relatos se agruparon en varias categorías de análisis para dirigir la mirada en varias direcciones, porque la violencia sexual no ocurre en un lugar determinado, ni a una edad específica, puede ocurrir en distintos ámbitos y afectar a las mujeres en su curso de vida. También tiene efectos directos que van desde daños a la salud de las mujeres (física y psicológica). A pesar del daño, se impone el silencio, el miedo.

Tal y como se plantea en los testimonios recopilados entre las mujeres encuestadas, la violencia sexual y sus diferentes manifestaciones se produce en diferentes entornos, ya sean públicos o privados. Se experimenta desde la infancia, lo que provoca un daño que se va acumulando, se culpabiliza y se toman represalias en contra de la víctima. En la violencia sexual confluyen una serie de relaciones de poder que imposibilita que la víctima denuncie. A pesar de existir leyes y normativas que castiguen este delito las denuncias siguen siendo pocas.

**Violencia sexual en la infancia:** Las niñas y las adolescentes son agredidas sexualmente a edades muy tempranas, generalmente por personas conocidas, con quienes conviven en el día a día. Entre los relatos se destacaron varios que hacen referencia a hechos de violencia sexual en la infancia y cómo eso les ha causado daños, sobre todo a nivel psicológico. (Cuadro 8).

*“Desde que estaba pequeña he sufrido este tipo de vivencia y con cada pregunta volví a*

*recordar esos malos momentos y que todavía siguen algunos, quiérase o no, me ha costado ir superando mis miedos, mi timidez, temor, vergüenza y rechazo al hablar de ciertos temas.”*

**Acoso y violencia sexual en la calle y transporte público:** Las mujeres en sus relatos mencionaron que las calles donde transitan y el transporte público son lugares donde han sido acosadas sexualmente. Cuadro 8.

*“En el transcurso de mi vida he recibido mucho acoso en la calle”*

*“Una vez en la parada del bus me toco el trasero un hombre.”*

**Acoso y violencia sexual en el trabajo:** Al tratarse de un estudio sobre violencia sexual en el mundo del trabajo, la mayoría de los testimonios de las mujeres contaron, con detalle la violencia sexual que han enfrentado en el ámbito laboral que van desde chistes, comentarios, insinuaciones de índole sexual, tocamientos y violación.

*“Recién llegada a trabajar, el secretario de junta directiva, me toco las nalgas”*

*“ Mi patrón me violó en muchas ocasiones...”*

*“En mi segundo lugar de trabajo desempeñé el papel de secretaria en una clínica privada de Cardiología, el día de la contratación el jefe además de darme la mano me dio un beso en la mitad de mi boca”.*

**Culpabilidad:** Se culpabiliza a la víctima de la violencia sexual. Las mujeres se sienten culpables, porque así se lo hacen saber.

*“Cuando he recibido acoso me he sentido culpable, pese a que yo ya he llevado procesos de género y puedo identificar el acoso, sin embargo, no he sabido cómo reaccionar y eso duele mucho.”*

**Daños provocados:** Las mujeres han expresado que, al pasar por esta violencia, los daños son profundos, se quieren morir, se sienten culpables, no saben con quien hablarlo, no lo denuncian, prefieren perder su trabajo y huir de la situación.



*“En ese momento sentí como perdí mi valor como persona, me sentí sucia, asquerosa y sin valor para seguir viviendo. Me han dicho que, porque no me defendí, en realidad no estaba preparada para que me hicieran eso, no es algo que yo buscará por lo tanto en mi mente no me imagine que ese día, este hombre se acercara y me hiciera esto”.*

**Entender por qué no se denuncia:** Relaciones de poder, las represalias que se toman en contra de quienes denuncian, la naturalización de estas conductas, entre otras.

Según estudios, otros factores que contribuyen al elevado número de casos no denunciados son la falta de reconocimiento de la ilicitud del abuso sexual en la familia y el acoso sexual en el trabajo; el temor de las víctimas de ser consideradas responsables y, posteriormente, ser excluidas del grupo; la poca eficacia de las respuestas de las autoridades policiales y judiciales, lo que da lugar a un reducido número de procesamientos y condenas; y el número insuficiente de servicios de apoyo, (Naciones Unidas, 2012).

En la experiencia del Centro de Atención Legal y psicológica de ORMUSA, otras limitantes señaladas por usuarias de los servicios legales y psicológicos de ORMUSA, son los costos de desplazamiento para presentar las denuncias y acudir a los citatorios, dificultades para obtener permisos en los centros de trabajo, la carga reproductiva y las responsabilidades familiares que limita el tiempo disponible para realizar tales trámites, las pocas expectativas de lograr beneficios tangibles al presentar la denuncia, los tiempos o plazos largos que conllevan los procesos. La revictimización de la cual puede ser víctima en las instituciones y tribunales, carencia de pruebas, entre otras. Además del temor y represalias de parte de los agresores.

**Cuadro 8. Relatos expresados por algunas de las mujeres encuestadas sobre el acoso y la violencia sexual que han vivido**

<p><b>Acoso y Violencia sexual en la infancia:</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Sufrí acoso sexual en mi infancia”.</li> <li>• “En mi infancia viví acoso por parte de una familiar que tocaba mi cuerpo siendo yo una niña de 8 años. Mi inocencia no me permitió denunciarlo.”</li> <li>• “Estaba pequeña y estaba jugando en la parte de atrás de donde vivía y mi madre estaba presente pero siempre que iba a un lugar ahí había un señor queriéndome seguir y me miraba mucho cada vez que me acercaba, obviamente no sentía las buenas intenciones de ese señor a pesar de ser pequeña lo cual por varios días no quise salir a jugar.”</li> <li>• “Fui abusada sexualmente a los 17 por un maestro”.</li> <li>• “Desde que estaba pequeña he sufrido este tipo de vivencia y con cada pregunta volví a recordar esos malos momentos y que todavía siguen, ahora en menos pero afecta, quierase o no, donde me ha costado ir superando mis miedos, mi timidez, temor, vergüenza y rechazo al hablar de ciertos temas.”</li> <li>• “El acoso hacia las niñas también es algo que se vive frecuentemente. Cuando estuve en tercer ciclo y bachillerato puedo decir que todas las niñas sufrían acoso, de diferentes tipos, pero lo recibían, en mi caso, llegué a sufrir tocamientos no deseados por parte de mis compañeros y los profesores no hacían nada para evitarlo o corregirlo.”</li> </ul>
<p><b>En el transporte público:</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Transporte público”</li> <li>• “En el transcurso de mi vida he recibido mucho acoso en la calle”</li> <li>• “Una vez en la parada del bus me toco el trasero un hombre”.</li> <li>• “En el transporte colectivo siempre a las mujeres sin importar si visten recatadas o no, los motoristas, cobradores e incluso los mismos pasajeros nos tocan o nos acosan diariamente, eso no hablar de las paradas de buses, los vendedores ambulantes.”</li> </ul>



### Violencia sexual en el trabajo








- “Recién llegada a trabajar, el secretario de junta directiva, me tocó las nalgas cuando estaba sacando copias, y cuando hable con recursos humanas me dijo que no lo denunciara porque yo saldría perdiendo, por ser nueva, cuando le comenté al decano lo tomó en broma, y le dijo, ingeniero, no quiere dejar nada, una experiencia desagradable.”
- “Mi patrón me violó en muchas ocasiones por ser trabajadora sexual en ese momento de mi vida nunca dije nada por temor a que no me creyeran por ejercer el trabajo sexual”
- “En mi segundo lugar de trabajo desempeñé el papel de secretaria en una clínica privada de Cardiología el día de la contratación el jefe además de darme la mano me dio un beso en la mitad de mi boca me incomodó y se lo hice saber. Después de eso de eso para agradecerme un gesto que había tenido con una paciente él pensó que era conveniente abrazarme y tocarme los glúteos no lo soporté y renuncié a mi trabajo en ese entonces tenía 19 años era muy joven para poder actuar de manera diferente y lamento no haberlo hecho.”
- “En mi anterior trabajo me intentaron forzar para tener relaciones sexuales con el jefe”
- “La experiencia de acoso que experimenté fue hace un poco más de dos años. La persona era mi compañero de trabajo y me hacía tocamientos inadecuados, hasta que en una ocasión me hizo una propuesta directa de índole sexual, la cual, rechacé, después de eso siguió el tocamiento hasta que lo reporté con mis superiores. También, sufrí burlas por otros compañeros y compañeras por haber realizado la denuncia porque de acuerdo con ellos fui “incapaz de frenarle el carro” sin recurrir a mis superiores y “lo dejé en mal.”
- “En mi trabajo sufrí de acoso sexual, a tal grado que me han tocado, pasó esto un día, me encontraba trabajando en la intervención de una escuela ya que trabajo para el ministerio de obras públicas como auxiliar de campo, me encontraba en un lugar apartada de todos mis compañeros, yo estaba trabajando en una aula mientras mis compañeros hombres hacían instalaciones de techo y fue el momento que aprovechó este señor que es el encargado del grupo para hacer lo que me hizo, lo que me hizo fue que mientras yo estaba de espalda él se acercó por atrás y me agarró de los brazos fue deslizando sus manos me agarró mis caderas y me acercó a él y luego llego hasta los glúteos y todavía me da un beso en la oreja e hizo un sonido como de mmmmm... ”.

**Acoso sexual:**



- “El tipo de agresión que he vivido es de un compañero de trabajo con miradas o tonos de voz insinuantes que han sido incómodos y no solicitados siendo una falta de respeto a mi integridad y dignidad como mujer en un ámbito estrictamente laboral.”
- “Es acoso también las miradas descargadas e incómodas hacia tus partes genitales vulva, los glúteos, los senos. Se da muchísimo en el ámbito laboral.”
- “Cuando tenía 19 años fui a una entrevista de trabajo y el que me hizo la entrevista me dijo que si quería la plaza de trabajo tenía que salir con él una noche”
- “Indirectas sobre “la sexualidad” pero para propiciar un acto. Eso pasa con 2 compañeros”
- “Fui acosada sexualmente cuando buscaba trabajo, hace tiempo en el ex hospital de Antel por el director del hospital en ese momento.”
- “Es común que hasta mujeres se burlen de mí. Me han acosado también mujeres.”
- “Disfrazan como broma las insinuaciones, indicando que no se fijarían en alguien como uno.”
- “Un sacerdote me mandaba mensajes (piropos) por medio de una red social a los cuales yo no respondía, yo hacía funciones como secretaria en la parroquia donde él estaba a cargo era incómodo, yo no decía nada al respecto por qué necesitaba el empleo.”
- “El hijo de mi jefa (bastante mayor) se creyó con la confianza de “obsequiarme” una lencería, pero quería que se la mostrara. Yo le dije que no.”
- “Frases como: muñeca, cariño, mi corazón suelen ser desagradables. No hay respeto.”
- “Hace unos meses fui a buscar trabajo y el señor me dijo que tenía que vestirme coqueta para llamar la atención de los clientes incluso ofreció a comprarme “lo necesario” para ello, obviamente no acepté el trabajo, pero el señor se la pasó diciendo que mi cuerpo estaba bien para arreglarlo si me vestía “adecuadamente” pero mi cara no y se la pasó hablando de que el físico de una mujer lo es todo, no su desempeño, incluso para atender a los clientes.”

<p><b>Culpabilidad:</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Cuando he recibido acoso en otros espacios (no laborales) me he sentido culpable, pese a que yo ya he llevado procesos de género y puedo identificar el acoso, sin embargo, no he sabido cómo reaccionar y eso duele mucho.”</li> <li>• “Aun denunciando a esa persona la gerente del área no creía que él fuera de esa clase porque llegó llorando donde ella a decir que lo único que querían era difamarlo”.</li> <li>• “A veces las mujeres no hablamos porque tenemos miedo a que se nos quite el trabajo. Ya nos tratan de que somos malas empleadas y así pues no decimos nada por mantenernos en el trabajo.”</li> </ul>
<p><b>Daños provocados:</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Casi muero de depresión, fulte hasta meses al trabajo, fui a doctores, psiquiatras</li> <li>• “Trabajé en febrero y fue donde recibí el acoso por parte de mi jefe, he pasado por abusos sexuales antes y uno puede decir “si me llegase a pasar eso, haría esto y aquello” pero en el momento uno a veces no sabes qué hacer, pero aprendí que es mejor alejarse de donde uno cree está en riesgo, deje de trabajar aunque necesitaba el dinero, pero prefiero eso, que seguir agregando más dolor emocional a mi vida, eso es sumamente doloroso, puede terminar en suicidio muchas veces, tu salud emocional vale más, y lo digo por experiencia, el abuso sexual te marca por y para siempre y aunque se aprende a vivir con ellos, jamás serás lo que eras antes.”</li> <li>• “En ese momento sentí como perdí mi valor como persona, me sentí sucia, asquerosa y sin valor para seguir viviendo. Me han dicho que, porque no me defendí, en realidad no estaba preparada para que me hicieran eso, no es algo que yo buscará por lo tanto en mi mente no me imaginé que ese día, este hombre se acercara y me hiciera esto”.</li> </ul>
<p><b>Represalias:</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Me sucedió hace tiempo fue acoso sexual de parte de mi jefe, pues yo era trabajadora temporal y como me negué a aceptar su petición y se los dijese mis compañeros de trabajo (ya era conocida esa actitud de él hacia las trabajadoras y nadie decía nada) me bloqueó y me puso en mal con las sucursales eso me costó 8 años para que me dieran la plaza yo lo denuncié con el sindicato de mi trabajo, pero no hicieron nada, creo que eso me dio fuerzas para que nunca nadie volviera hacer lo mismo.”</li> </ul>

<p><b>Represalias:</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Una compañera sufrió acoso por parte de su jefe inmediato, y la empresa trató de “llegar a un arreglo” para que ella no lo denunciara y ella no lo hizo por miedo a que la despidieron a ella, ya que él es “persona de poder” en la empresa. Me parece increíblemente injusto”</li> <li>• “Renuncié a un trabajo por el acoso y la violencia sufrida.”</li> <li>• “Normalmente cuando solía hablar con algunos de mis jefes ni siquiera me miraban a la cara, directamente era a mis pechos, o piernas. Ni siquiera usaba escote o short para evitar eso sin embargo siempre sucedía. En diciembre del año pasado solicité la plaza home office para evitar ese problema. Mi ex jefe me invitó a salir y me negué, luego de eso empezaron regaños a mi parecer injustos o incoherentes, inclusive descuentos en mi salario. Todo paró hasta que cambié de área en mi trabajo.”</li> </ul>
<p><b>Entender por qué no se denuncia:</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Independientemente del nivel académico las mujeres sufrimos acoso sexual, al denunciarlo a poner alto a la persona que lo genera crea un conflicto de jerarquías porque generalmente las personas se aprovechan de su posición laboral es importante dar a conocer las leyes en las instituciones privadas y públicas, hay escuelas que incluso los docentes hacen insinuaciones a las estudiantes y las personas lo normalizan.”</li> <li>• “Es nada más agregar como el acoso se vive a diario, en el área laboral y como las relaciones de poder también intervienen.”</li> </ul>



## V. Conclusiones y recomendaciones

### V.1. Conclusiones

- ◆ Visibilizar y nombrar la violencia sexual en el mundo del trabajo es un primer paso para desnaturalizar este tipo de delitos cometidos en contra de las mujeres y superar aptitudes y prácticas que culpabiliza a la víctima y exime de responsabilidad a los agresores.
- ◆ Es importante reiterar que el acoso y la violencia sexual en el mundo del trabajo tiene como causas la identidad de género, expresión de género y orientación sexual y afecta particularmente a las mujeres y personas LGBTI.
- ◆ La violencia sexual puede entenderse en el entramado social, cultural y político de la cultura de la violación a la que subyace la misoginia como expresión implícita o explícita del odio, desprecio y menosprecio por la vida de las mujeres, considerándolas como seres menos importantes que pueden ser utilizadas para el control y placer de los hombres.
- ◆ Los resultados del estudio son enfáticos. El acoso y la violencia sexual es una realidad que viven las mujeres en su entorno laboral. 6 de cada 10 mujeres (57 por ciento) encuestadas dijeron haber sufrido violencia sexual en su trabajo. Sin embargo, solo 2 de cada 10 (17.1) manifestó haber realizado una denuncia.
- ◆ La falta de denuncia de las mujeres no es por desconocimiento de leyes o de instituciones que brindan protección. 9 de cada 10 mujeres dijeron conocer las instituciones que pueden brindar protección en caso de experimentar violencia sexual, 7 de cada 10 afirmaron conocer las leyes nacionales que les protejan contra el acoso y la violencia sexual en el mundo laboral. Pero solo 1 de cada 10 mujeres han interpuesto una denuncia en esas instituciones. Esos resultados deben dar pie a futuras investigaciones que se centren en comprender las causas del porqué las mujeres no denuncian y por tanto, es necesario que generen mecanismos expeditos para el abordaje de la misma.
- ◆ Un dato que debe llevar a la toma de acción por parte de las instituciones garantes de los derechos de las mujeres y de los derechos laborales es que del total de mujeres encuestadas que presentaron una denuncia por violencia sexual solo el 4.8 por ciento reveló haber recibido un trato justo y una resolución favorable a la denuncia realizada.
- ◆ Las mujeres instan a mejorar las normativas y leyes para la protección del acoso y la

violencia sexual. 9 de cada 10 mujeres consideró altamente prioritario mejorar las normativas nacionales contra la violencia sexual. En ese mismo sentido, 9 de cada 10 mujeres considera altamente prioritario la obligatoriedad de las instituciones, empresas y organizaciones de adoptar política contra el acoso y la violencia sexual en el lugar de trabajo.

- ◆ Los testimonios compartidos por las mujeres vislumbran diversos motivos del por qué no denuncian. Los más repetidos fueron: por miedo al despido a perder su trabajo, a que no le crean, al aislamiento y a otras represalias que se pudieran presentar en su trabajo.
- ◆ La violencia sexual causa daños a la salud de las mujeres. Lo que debe llevar a un abordaje en el que participen diversas instituciones del Estados para brindar una atención integral a las víctimas. Según los relatos de las mujeres la violencia sexual le ha generado efectos psicológicos a largo plazo, estrés, culpa, miedo trastornos alimentarios, ansiedad y depresión.

## V.2. Recomendaciones

- En reiteradas ocasiones se ha planteado la necesidad de contar con un registro único o sistema unificado por parte de todas las instituciones que ofrecen atención a las víctimas de violencia sexual y laboral, para evitar la revictimización, optimizar recursos y tiempos para obtener mayor celeridad en

los procesos administrativos y judiciales.

- Instituciones como el ISDEMU y el Ministerio de Trabajo deben promover que las empresas e instituciones elaboren, apliquen y difundan las leyes relativas al acoso y la violencia sexual en el lugar de trabajo.
- Promover buenas prácticas como el cumplimiento de la Norma Técnica Salvadoreña que comprende los requisitos “que deben cumplir las organizaciones públicas o privadas para el establecimiento de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género, que promueva la eliminación de las brechas de género y el aumento de la competitividad de las organizaciones. También, incluye establecer, implementar, mantener y mejorar un Sistema de Gestión de Igualdad de Género con principios y prácticas que permitan la integración e incorporación de la perspectiva de la igualdad en la organización” (OSN,2021).
- Dar cumplimiento al principio de integralidad de la LEIV para promover el abordaje coordinado entre las diversas instituciones garantes de derechos para la eliminación de la violencia sexual en el mundo del trabajo.
- Impulsar campañas de difusión para que la ciudadanía conozca y demande el cumplimiento de normativas y leyes relativas a la violencia sexual en el ámbito laboral.

- ❑ Difundir el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que entrará en vigor en 2023 (ratificado por la Asamblea Legislativa en mayo de 2022). Donde se insta a los Estados a adoptar la legislación que exija al sector empleador a tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.
- ❑ Al Ministerio de Trabajo: realizar inspecciones en los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos en los Centros de Trabajo, especialmente en la conformación de los comités de seguridad y salud ocupacional, que consisten en Grupo de empleadores o sus representantes, trabajadores y trabajadoras o sus representantes, encargados de participar en la capacitación, evaluación, supervisión, promoción, difusión y asesoría para la prevención de riesgos ocupacionales, incluyendo los riesgos psicosociales.
- ❑ Brindar servicios especializados de atención para las mujeres. Fortalecer sus distintas dependencias a efectos de lograr eficiencia y calidad en los servicios que ofrecen como ente rector y garante de los derechos laborales y en ese sentido garantizar una vida libre de violencia para las mujeres en el mundo del trabajo. Así tiene el compromiso de promover la aplicabilidad del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a “la violencia y acoso” en el ámbito laboral.
- ❑ A la Procuraduría General de la República (PGR) y Jurisdicción Laboral: Garantizar un servicio de calidad, con cobertura, celeridad y calidez humana. Eliminar prácticas como la revictimización, la discriminación por cualquier razón o condición a efectos de gestionar una pronta y cumplida justicia laboral para las trabajadoras salvadoreñas.
- ❑ Conforme a lo establecido por el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, revisar y armonizar la normativa nacional en materia laboral, generando mecanismos claros para la aplicación, inspección y sanción de la violencia sexual en el mundo laboral en los sectores públicos y privados.

## Referencias

- \* Asamblea Legislativa de El Salvador. (2010). Decreto Legislativo No. 520, 25 de noviembre de 2010, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. <https://www.asamblea.gob.sv/decretos/details/3396>
- \* Asamblea Legislativa de El Salvador. (2011) Decreto Legislativo No. 645, 17 de marzo de 2011. Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las mujeres. <https://www.asamblea.gob.sv/decretos/details/494>
- \* Bolaños, H. J. (2015). Realidad y Reflexión. Regulación jurídico-penal de los delitos sexuales en El Salvador. Análisis desde una perspectiva de género. Año 15, N° 41, San Salvador, El Salvador, Centroamérica Revista Semestral Enero-junio 2015. <https://icti.ufg.edu.sv/doc/RyRN41-B.Vasquez.pdf>
- \* CEDAW. (2021). Décimo informe periódico que El Salvador debía presentar en 2021 en virtud del artículo 18 de la Convención [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/SLV/CEDAW\\_C\\_SLV\\_10\\_8470\\_S.docx](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/SLV/CEDAW_C_SLV_10_8470_S.docx)
- \* Centro Nacional de Recursos contra la Violencia Sexual (NSVRC). 2016. El impacto de la violencia sexual. [https://www.nsvrc.org/sites/default/files/saam\\_2016\\_el-impacto-de-la-violencia-sexual.pdf](https://www.nsvrc.org/sites/default/files/saam_2016_el-impacto-de-la-violencia-sexual.pdf)
- \* CIDH. (2011). Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia.
- \* CSJ. (2019). Centro de Documentación Judicial. 2019. Resolución 379C2019 <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/1/2010-2019/2019/12/DAEAB.PDF>
- \* CSJ. (2018). Centro de Documentación judicial. Expresiones de Violencia contra las Mujeres. [https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/E/1/2010-2019/2018/06/E04A9.HTML#:~:text=c\) Burlarse%2C desacreditar%2C degradar,acuerdo a la presente ley](https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/E/1/2010-2019/2018/06/E04A9.HTML#:~:text=c) Burlarse%2C desacreditar%2C degradar,acuerdo a la presente ley)
- \* CSJ. (2017) Centro de Documentación judicial. Resolución 243-CAL-2014 <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/1/2010-2019/2017/06/C4404.PDF>



- \* DIGESTYC. (2019). Encuesta Nacional de Violencia Sexual. <http://aplicaciones.digestyc.gob.sv/observatorio.genero/eviolenia2018/Index.aspx>
- \* DIGESTYC. (2020). Informe de Hechos de Violencia contra las Mujeres, El Salvador, 2020. [https://oig.cepal.org/sites/default/files/sv\\_informe\\_violencia2020.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/sv_informe_violencia2020.pdf)
- \* FGR. (s.f). Guía de Actuación (Manual de Procedimientos) Fiscal para la investigación de los delitos de Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes y delitos contra la Libertad Sexual relacionados, El Salvador pág. 129 [https://escuela.fgr.gob.sv/wp-content/uploads/Leyes/Leyes-2/Guia\\_ActuacionFiscal\\_ExploSex.pdf](https://escuela.fgr.gob.sv/wp-content/uploads/Leyes/Leyes-2/Guia_ActuacionFiscal_ExploSex.pdf).
- \* ISDEMU. (2013). Guía para la Lectura de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres con Enfoque Psico-Social ISDEMU\_Guia\_lectura\_LEIV\_con\_enfoque\_psicosocial.pdf
- \* Leonardo, R. Natalia O. (2007). La encuesta mediante internet como alternativa metodológica. VII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. <https://cdsa.aacademica.org/000-106/392.pdf>
- \* MARSHALL. (S.f). Centro de Mujeres y Género. Cultura de la violación. <https://www.marshall.edu/wcenter/sexual-assault/rape-culture/>
- \* Naciones Unidas (2012). Violencia contra las mujeres en el salvador. observaciones y recomendaciones de los órganos de tratado, procedimientos especiales y examen periódico universal. <http://oacnudh.org/wp-content/uploads/2012/03/Violencia-contra-las-mujeres-en-El-Salvador-reducido.pdf>
- \* OEA. (2022). "Mecanismos de seguimiento de la Convención de Belén do Pará", EE.UU. Recuperado en <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>
- \* OEA/CIM. (2012). Breve informativo 4: acoso u hostigamiento sexual laboral, junio de 2012 <https://www.oas.org/CIM/docs/BriefingNote>.
- \* OEA/MESECVI. (2020). El salvador tercer informe de seguimiento a las recomendaciones del CEVI <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/FinalReport2019-ElSalvador.pdf>
- \* OMS. S.f. Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98821/WHO\\_RHR\\_12.37\\_spa.pdf;sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98821/WHO_RHR_12.37_spa.pdf;sequence=1)

- \* ORMUSA. (2019). Informe regional sobre la situación de la violencia laboral 2019. Informe-Violencia-Laboral-2019-vf.pdf (observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org)
- \* OSN. (2021) Norma Técnica Salvadoreña, NTS 03.116.01:21, Sistemas de Gestión de Igualdad de Género en el ámbito laboral. <http://www.osn.gob.sv/nts-sistemas-gestion-igualdad-genero-ambito-laboral/>
- \* Rottenbacher, J. (2010). Sexismo ambivalente, paternalismo masculino e ideología política en adultos jóvenes de la ciudad de lima. Pensamiento Psicológico, vol. 7, No 14, 2010, pp. 9-18 DialnetSexismoAmbivalentePaternalismoMasculinoEldeologiaP-3265065.pdf
- \* Vaquerano et al, (2020). Informe regional sobre la situación de la violencia laboral 2019, El Salvador. ORMUSA, 2020. <https://observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org/wpcontent/uploads/2020/12/Informe-Violencia-Laboral-2019-vf.pdf>





**ORMUSA**

**37**

años forjando un futuro  
digno y de igualdad  
para las mujeres



[www.ormusa.org](http://www.ormusa.org)  
Correo: [ormusa@ormusa.org](mailto:ormusa@ormusa.org)



[www.facebook.com/ormusa.org](https://www.facebook.com/ormusa.org)



ORMUSA ONG



@ORMUSA\_ONG



[ormusa.org](https://www.instagram.com/ormusa.org)



[www.observatoriodeviolencia.ormusa.org](http://www.observatoriodeviolencia.ormusa.org)



[www.observatoriolaboral.ormusa.org](http://www.observatoriolaboral.ormusa.org)



[www.observadsdr.org](http://www.observadsdr.org)



[www.observatoriodeseguridadciudadanadelasmujeres.org](http://www.observatoriodeseguridadciudadanadelasmujeres.org)



[www.observatoriodelosderechosdelaninezylaadolescencia.org](http://www.observatoriodelosderechosdelaninezylaadolescencia.org)



[www.observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org](http://www.observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org)



[www.nuestramirada.lgbt](http://www.nuestramirada.lgbt)