



ESCUELA NACIONAL DE AGRICULTURA

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ELIMINACIÓN DEL ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA

2024

CONTENIDO

GLOSARIO	3
PRESENTACIÓN.....	6
I. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....	7
II. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN DE LA LEIV.....	8
III. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN DEL CONVENIO 190: CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO	8
IV. ENFOQUE	10
V. MARCO CONCEPTUAL.....	11
VI. RAZONES POR LAS QUE NO SE QUEJAN LAS VÍCTIMAS	46
VII. NORMATIVA CONTRA EL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA EN EL SALVADOR	49
VIII. MARCO DE PROTECCIÓN DE DERECHOS EN COMUNIDADES EDUCATIVAS	51
IX. ORGANISMO RECTOR PARA LA GESTIÓN DE CASOS.....	52
X. MECANISMO INSTITUCIONAL PARA ABORDAR EL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA ...	56
X. FLUJOGRAMA DE MECANISMO INSTITUCIONAL PARA ABORDAR EL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA	71
XI. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN	72
XII. ÁMBITO DE APLICACIÓN	77
XIII. DIFUSIÓN.....	78
XIV. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN	78
XV. DISPOSICIONES FINALES	79
XVI. REFERENCIAS.....	80
ANEXOS	83

GLOSARIO

ACOSO LABORAL	Tipo de violencia psicológica que se ejerce en el ámbito laboral con el objetivo de intimidar, humillar o aislar a la víctima. Se caracteriza por un patrón de comportamientos hostiles y abusivos que buscan menoscabar la autoestima y la dignidad de la víctima.
ACOSO SEXUAL	Tipo de violencia sexual que se caracteriza por comportamientos sexualmente indeseados y ofensivos que tienen como objetivo intimidar, humillar o controlar a la víctima. Estos comportamientos pueden incluir: Acoso verbal, no verbal y físico.
ASIMETRÍA DE PODER	Se refiere a la desigualdad de poder que existe entre dos o más personas o grupos. Esta desigualdad puede manifestarse en diversos ámbitos de la vida, como el personal, familiar, laboral, social, político o económico. La asimetría de poder puede generar situaciones de abuso, explotación, discriminación y violencia.
ATENCIÓN INTEGRAL	La atención integral es un enfoque de cuidado completo y holístico que considera el bienestar de una persona, incluida su salud física, mental, social y emocional. El objetivo es brindar a las personas el apoyo y los recursos que necesitan para prosperar en todas las áreas de su vida.
DISCRIMINACIÓN	Acto o práctica que trata de manera desigual a una persona o grupo de personas por motivos de su raza, religión, género, orientación sexual, nacionalidad, edad, discapacidad, condición socioeconómica o cualquier otra característica personal o social. Esta desigualdad puede manifestarse en diversos ámbitos de la vida, como el acceso al empleo, la educación, la salud, la vivienda, la justicia y los servicios públicos.
MISOGINIA	Son las conductas de odio implícitas o explícitas contra todo lo relacionado con lo femenino, tales como el rechazo, aversión y desprecio contra las mujeres.
PERSONA AGRESORA	Persona que ejerce acoso, discriminación o violencia contra otra persona. Puede ser un individuo o un grupo.

PREVENCIÓN	Conjunto de medidas y acciones que se toman para evitar que ocurra el acoso, la discriminación o la violencia.
RELACIONES DE CONFIANZA	Son las que se basan en los supuestos de lealtad, credibilidad, honestidad y seguridad que se establecen entre dos o más personas. Relaciones de confianza.
RELACIONES DE PODER	Vínculos entre personas en los que existe una desigualdad de poder. Esta desigualdad puede ser utilizada para ejercer control, dominio o abuso sobre la otra persona.
REAPRENDIZAJE	Proceso de desaprender patrones de comportamiento dañinos y aprender nuevas formas de relacionarse con los demás de manera respetuosa y no violenta.
REVICTIMIZAR	Someter a la víctima a una nueva victimización, ya sea por parte del agresor o por parte de otras personas o instituciones.
SEXISMO	Ideología que establece una distinción jerárquica entre hombres y mujeres, en la que se considera a los hombres superiores a las mujeres. Se manifiesta en actitudes y comportamientos discriminatorios y violentos hacia las mujeres.
STAKEHOLDERS	Personas o entidades que pueden ser afectadas por las decisiones o acciones de la organización, o que pueden influir en su éxito o fracaso. En el contexto del acoso, la discriminación y la violencia, los stakeholders pueden incluir a las víctimas, las personas agresoras, los testigos, los familiares, las autoridades, las organizaciones de la sociedad civil, el sector privado y el Estado.
VÍCTIMA DIRECTA	Persona que sufre directamente los efectos del acoso, la discriminación o la violencia.
VÍCTIMA INDIRECTA	Persona que sufre las consecuencias del acoso, la discriminación o la violencia de forma indirecta, como familiares, amigos o compañeros de trabajo de la víctima directa.

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	Es cualquier acción, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como en el privado.
VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO	Todo acto de violencia que tenga lugar en el lugar de trabajo o que esté relacionado con el trabajo y que afecte a la seguridad y el bienestar de los trabajadores.
VIOLENCIA DE GÉNERO	Tipo de violencia que se ejerce contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su identidad de género o expresión de género.
VIOLENCIA INSTITUCIONAL	Se refiere a aquellos actos u omisiones realizados por funcionarios públicos de cualquier nivel de gobierno, con el fin de dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las personas, en particular de grupos vulnerables.
VIOLENCIA LABORAL	Todo acto de violencia que se ejerce en el ámbito laboral con el objetivo de intimidar, humillar o aislar a la víctima.
VIOLENCIA PSICOLÓGICA Y EMOCIONAL	Tipo de violencia que se ejerce sobre una persona con el objetivo de controlarla, dominarla, humillarla y aislarla. Se caracteriza por un patrón de comportamientos y actitudes que buscan menoscabar la autoestima, la dignidad y la integridad psíquica de la víctima.
VIOLENCIA SEXUAL	Todo acto de carácter sexual impuesto por la fuerza o sin consentimiento, que incluye el contacto sexual sin consentimiento, los actos sexuales con un menor, el acoso sexual, la explotación sexual y la trata de personas.
VIOLENCIA SIMBÓLICA	Aquella violencia que se ejerce a través de símbolos, estereotipos y mensajes que transmiten ideas de discriminación, inferioridad o subordinación de las mujeres.
VIOLENCIA SUBJETIVA	Concepto complejo que se refiere a la percepción individual de la violencia. Es decir, lo que una persona considera como violento puede no serlo para otra. Esta percepción está influenciada por diversos factores, como: experiencias personales, cultura, contexto social, valores, creencias, edad y género.

PRESENTACIÓN

Este protocolo se actualiza y amplía su alcance para abarcar la discriminación y la violencia contra grupos en condiciones de vulnerabilidad, incluyendo situaciones no contempladas anteriormente. Así, se garantiza la protección de todas las personas, sin importar su condición personal o social, según los principios de igualdad real y equidad. Además, se adhiere a las nuevas normativas vigentes que abordan la problemática tratada en el presente protocolo, asegurando su vigencia y efectividad.

Es primordial que como institución se respete y promueva la igualdad, la no discriminación y la erradicación de toda forma de violencia en las normativas, procesos y costumbres. Indiscutiblemente, los ambientes libres de violencia son un derecho fundamental de todas las personas, regidos por los principios de igualdad y no discriminación, que son la base de los derechos humanos en general.

Teniendo en cuenta lo anterior, este instrumento tiene como objetivo prevenir y atender de manera efectiva las situaciones de acoso, discriminación y violencia en el ámbito institucional. Con la firme decisión de trabajar para que todas las personas puedan desarrollarse de manera favorable en su ámbito laboral y educativo.

La identificación y el abordaje los comportamientos abordados son esenciales para mejorar la moral del personal, la satisfacción laboral y alcanzar las metas institucionales. Sobre todo, se asume un compromiso para garantizar a la población estudiantil las mejores condiciones para el aprendizaje. Esto implica no solo brindar una educación de calidad, sino también erradicar o prevenir factores de riesgo psicosocial.

Este se aplica a toda la comunidad educativa: población estudiantil, personal en todas sus modalidades de contratos, pasantes, estudiantes en horas sociales. visitantes; cualquier persona que se encuentre en un espacio o relación con la ENA dentro o fuera (misiones oficiales, giras, etc.). En este marco se presenta el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ELIMINACIÓN DEL ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA.

I. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

1.1. Objetivo General:

- Determinar procedimientos claros y efectivos que permitan garantizar una respuesta adecuada, oportuna y justa para investigar, abordar y prevenir el acoso, la discriminación y otras modalidades de violencia al interior de la Escuela Nacional de Agricultura.

1.2. Objetivos Específicos:

- Establecer la ruta y los procedimientos internos a seguir para el abordaje y atención de casos de acoso, discriminación y otras modalidades de violencia, que permitan la protección de las víctimas, así como el debido proceso en la investigación y resolución de los casos.
- Presentar un canal de denuncia ágil, accesible y seguro para la recepción y gestión de quejas/reporte de acoso, la discriminación y otras modalidades de violencia, garantizando un trato digno, respetuoso y confidencial a todas las personas.
- Implementar una estrategia integral de prevención que fomente una cultura organizacional y educativa basada en el respeto mutuo, la igualdad y la cero tolerancia al acoso, la discriminación y otras modalidades de violencia a todos los niveles de la ENA.

II. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN DE LA LEIV

Los principios de actuación del presente protocolo se encuentran contemplados en el artículo 4 de la Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres LEIV:

- a) **Especialización:** es el derecho a una atención diferenciada y especializada, según las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres y de las que estén en condiciones de vulnerabilidad o de riesgo.
- b) **Favorabilidad:** En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la presente ley, prevalecerá la más favorable a las mujeres que enfrentan violencia.
- c) **Integralidad:** Se refiere a la coordinación y articulación de las instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra la mujer.
- d) **Intersectorialidad:** Fundamenta la articulación de programas, acciones y recursos de los diferentes sectores y actores, a nivel nacional y local, para la detección, prevención, atención, protección y sanción, así como para la reparación del daño a las víctimas.
- e) **Laicidad:** No puede invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa para justificar la violencia contra la mujer.
- f) **Prioridad absoluta:** Se refiere al respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en cualquier ámbito.

III. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN DEL CONVENIO 190: CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO

Se integran en esta actualización los principios fundamentales que se contemplan en el Artículo 4 del Convenio 190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (Organización Internacional del Trabajo, 2024) :

1. Respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. 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 debe considerar 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.
 - 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. Reconocer funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, empleadores, trabajadores, organizaciones respectivas, considerando la naturaleza y alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

IV. ENFOQUE

Un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género. Este contempla medidas en materia de prevención, protección, control de la aplicación, vías de recurso y reparación, orientación, formación y sensibilización.

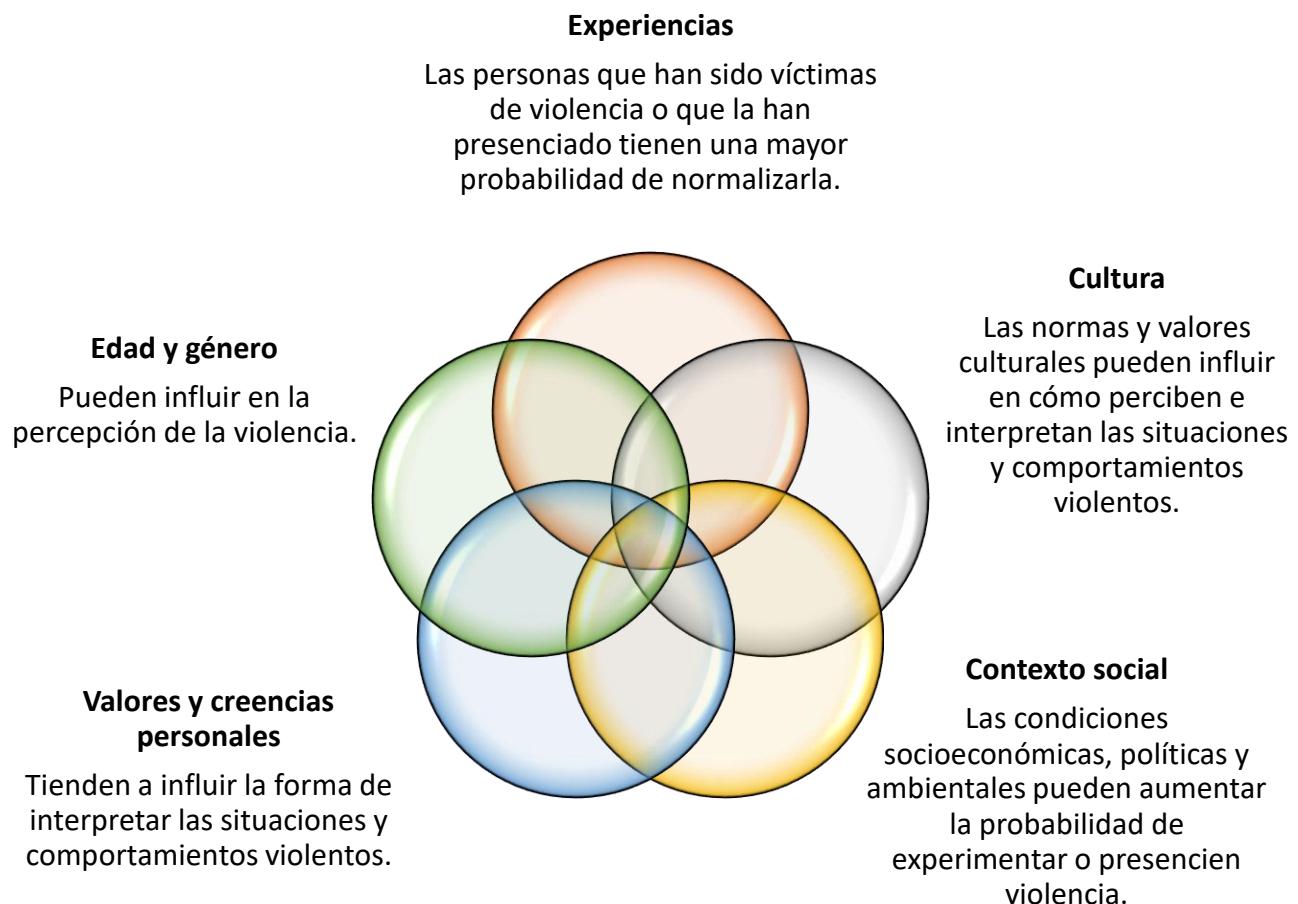
1. **Enfoque inclusivo:** Alcance amplio de la protección, sobre la base de que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Teniendo en cuenta que ciertos grupos se ven afectados desproporcionadamente por la violencia y el acoso, y que los trabajadores, trabajadoras y otras personas concernidas en sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo específicos que están más expuestos. Es preciso proporcionar información, herramientas y materiales de formación en formatos accesibles.
2. **Enfoque integrado:** Para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es necesario abordarlos en todos los ámbitos, inclusive a través de la legislación y las políticas relativas al trabajo, la igualdad y la no discriminación, la seguridad y la salud en el trabajo, la migración y el ámbito penal, así como a través de la negociación colectiva.
3. **Enfoque que tenga en cuenta las consideraciones de género:** Las mujeres son particularmente vulnerables a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Las medidas deben tener esto en cuenta y abordar las causas subyacentes conexas, como las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, las relaciones de poder desiguales por razón de género, los estereotipos de género, y las normas de género, sociales y culturales que apoyan la violencia y el acoso. También es preciso adoptar medidas, según proceda, para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

V. MARCO CONCEPTUAL

5.1. VIOLENCIA SUBJETIVA

Para comprender la importancia del presente protocolo, es fundamental asimilar el concepto de violencia subjetiva que es un concepto complejo que se refiere a la percepción individual de la violencia. Es decir, lo que una persona considera como violento puede no serlo para otra. Esta percepción está influenciada por diversos factores.

Figura 1: Factores que influyen en la percepción de la violencia (Acosta, 2014)



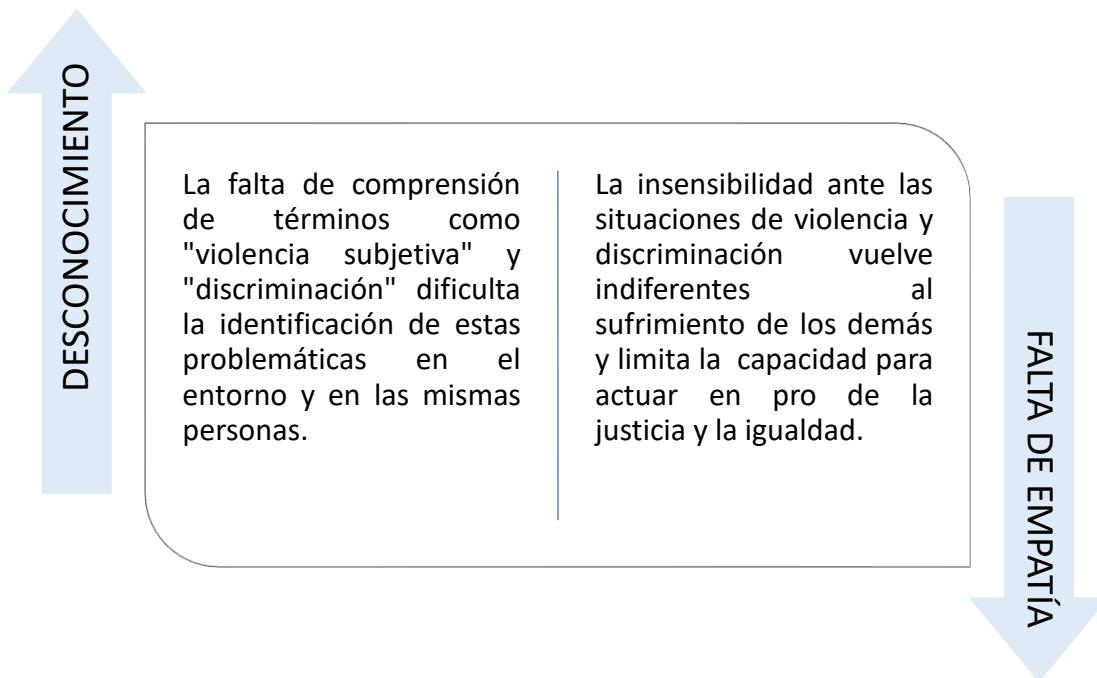
Esta violencia es el efecto de la violencia sistémica que todos la viven, pero no la ven ni la quejan porque está implícita en el sistema. Se manifiesta en el comportamiento humano como una forma de interacción que surge de un desarrollo social estructurado en modelos binarios,

donde impera la confrontación constante. Esta dinámica se basa en diversos intereses, como valores, estatus, poder y recursos escasos, que generan una percepción del otro como un rival al que se debe neutralizar, dañar o eliminar.

Se presenta tanto a nivel individual, en las relaciones interpersonales, como a nivel estructural, en las relaciones entre grupos o instituciones. En ambos casos, se caracteriza por la búsqueda de la dominación y el control, y por la negación del otro como ser humano con igual valor y dignidad.

Es importante comprender las características de la violencia subjetiva para poder identificar sus causas y desarrollar estrategias para prevenirla y combatirla. Solo así se construye una sociedad justa e igualitaria, donde la violencia no sea una forma de interacción social.

Figura 2: Obstáculos para la construcción de relaciones armónicas



Factores importantes por considerar en la claridad conceptual y sensibilización:

1. La comprensión del problema permite identificar las causas de la violencia y la discriminación, así como sus efectos en la sociedad.

2. El compromiso con la solución motiva a las personas a actuar en contra de la violencia y la discriminación; así como, a buscar soluciones pacíficas y justas.
3. La construcción de bases para relaciones armónicas facilita la empatía, la tolerancia y el respeto hacia los demás, creando una simiente fuerte para una sociedad más justa y pacífica.

5.2. DISCRIMINACIÓN

En 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó y adoptó la Declaración Universal de Derechos Humanos. Esta carta fundamental establece en sus artículos primero y segundo el derecho a la igualdad de todos los individuos ante la ley.

El Estado salvadoreño ratificó dicha declaración ese mismo año. Posteriormente, la Constitución de la República, en su artículo 3, consolidó este principio al declarar que “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión” (Asamblea Legislativa, 2024).

La discriminación, en cualquiera de sus formas, es un atentado contra la dignidad humana y una grave violación de los derechos humanos. La acción implica diferenciar, distinguir o separar a una persona o grupo de personas de forma desfavorable a causa de prejuicios. Estos pueden ser variados: por categoría social, raza, orientación sexual, religión, rango socioeconómico, edad o discapacidad.

Desde una perspectiva jurídica, discriminar es tratar como inferior a un sujeto de derecho; así, la discriminación, en todas sus formas y expresiones, es uno de los modos más comunes de abuso y de violaciones de los derechos humanos. Afecta a millones de personas cada día y es una de las más difíciles de reconocer.

La discriminación y la intolerancia son dos conceptos estrechamente relacionados. Esta última es una falta de respeto hacia las prácticas o creencias que son diferentes. Implica el rechazo a las personas que se consideran diferentes y puede manifestarse en una amplia gama de

acciones, desde comentarios despectivos hasta la violencia física. Aunque la intolerancia no siempre conduce a la discriminación, sí crea un caldo de cultivo en el que puede prosperar.

La discriminación interseccional se caracteriza por la superposición de múltiples factores de discriminación, intensificando la discriminación y generando mayores obstáculos para las personas afectadas. Esta multiplicidad de factores puede incluir el sexo, ciclo de vida, género, raza, clase social, orientación sexual o discapacidad.

Las consecuencias de la discriminación interseccional van más allá del individuo o grupo discriminado, afectando negativamente a toda la organización. En ambientes donde se permite o tolera la discriminación, las personas se ven privadas de ejercer su potencial, limitando el desarrollo individual y colectivo, lo que se traduce en pérdida de oportunidades, menor productividad y un clima laboral negativo.

A partir de la distinción entre el sexo biológico y el sexo cultural se empezó a utilizar el término “género” para nombrar situaciones de discriminación hacia las mujeres, justificadas por la anatomía diferente, cuando en realidad surgen de ideas y prejuicios sociales (Murillo, 2024).

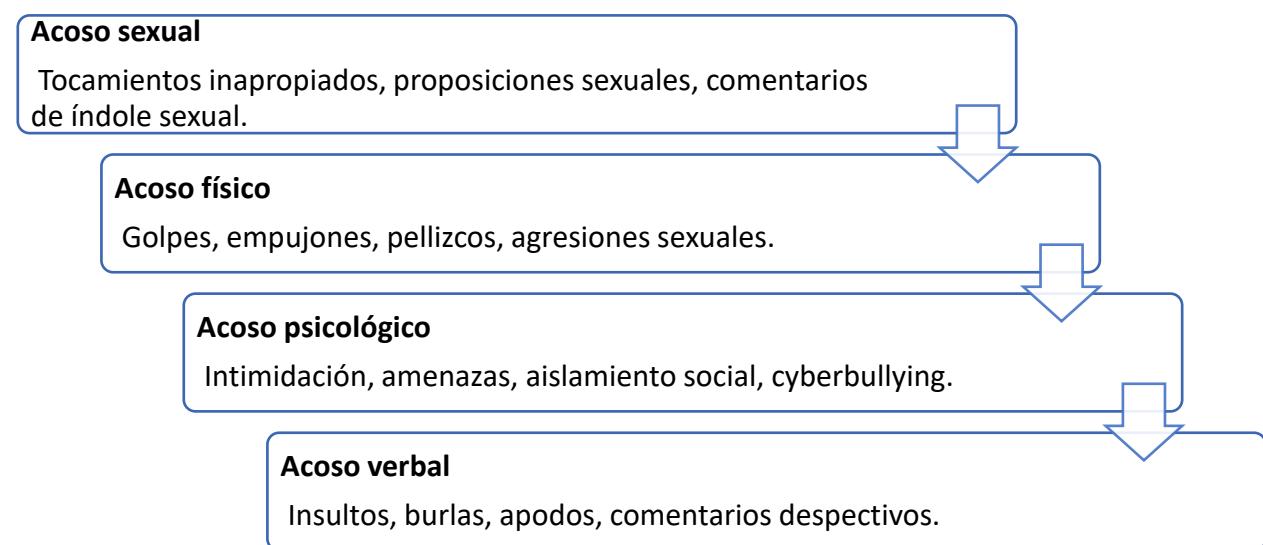
La categoría de género se funda sobre la diferencia sexual; por lo que, se hace necesario que se eliminen los estereotipos, o etiquetas, en los que se pensaba esta diferenciación. Estos provocan la separación de las mujeres en determinados ámbitos como la ciencia, la tecnología, la ingeniería o las matemáticas por considerarlas en una posición de inferioridad.

La perspectiva de género cuestiona los estereotipos con que se les educa y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos. Un desarrollo equitativo y democrático de la sociedad requiere la eliminación de los tratos discriminatorios contra cualquier grupo. Las medidas para combatir la discriminación deben ser específicas y tener en cuenta las necesidades de los grupos en condiciones de vulnerabilidad.

5.3. VIOLENCIA Y ACOSO ESTUDIANTIL

El acoso estudiantil en educación superior, también conocido como bullying universitario, es una problemática latente que afecta a un número considerable. Si bien no se habla con frecuencia, este tipo de acoso puede tener graves consecuencias en el bienestar y desarrollo académico de las víctimas.

Figura 3: Formas del acoso



5.3.1. Causas del acoso educativo

1. **Aprendizaje y observación:** Las conductas agresivas son aprendidas en el proceso de socialización a través de la observación e imitación. Si estas conductas son reforzadas positivamente por el entorno, pueden generalizarse.
2. **Entorno social y cultural:** Los valores culturales y sociales influyen en la promoción o freno de la agresión.
3. **Aprendizaje generalizado:** Quienes acosan pueden haber aprendido comportamientos agresivos en su familia, entorno cercano o a través de medios como Internet y redes sociales.

4. **Ambiente Permisivo:** La naturalización de la violencia transforma el acoso en un elemento normal de la vida estudiantil, donde agresiones, intimidaciones y abusos son aceptados como parte del día a día. Esta peligrosa actitud se manifiesta de diversas formas: desde minimizar su gravedad hasta culpar a las víctimas, negar la existencia del problema o justificar las acciones del de quien agrede.

5.3.2. Consecuencias del acoso

1. Las víctimas pueden experimentar una variedad de síntomas y problemas, como estrés agudo, ansiedad, depresión, sentimientos de aislamiento, baja autoestima y trastornos emocionales y cognitivos.
2. El acoso prolongado puede tener efectos graves en la salud mental y emocional.
3. Deserción o ausentismo educativo se manifiesta cuando las víctimas, debido al miedo, la inseguridad y el deterioro en su rendimiento académico, se ven obligadas a abandonar las aulas, ausentarse de actividades académicas o incluso desertar definitivamente de sus estudios.

Es imprescindible abordar la problemática desde una perspectiva formativa, cultural y social para prevenirlo y proteger a la población en entornos de educación superior; las instituciones desempeñan un papel crucial en el apoyo a víctimas que la enfrentan.

5.3.3. Convención relativa a la Lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza

Aprobada por la UNESCO en 1960, establece la educación como un derecho fundamental y garantiza la igualdad de oportunidades para las personas en el ámbito educativo. Surge en un contexto donde la discriminación en la enseñanza era una realidad frecuente, limitando el acceso y las oportunidades de muchos grupos.

Dicha Convención fue aprobada en El Salvador el 24 de marzo de 2023 y entró en vigor el 1 de junio de 2022 (Naciones Unidas, 2024).

1. Motivación de la creación de la Convención

- a) Promover el derecho a la educación: Reafirma que la educación no es un privilegio, sino un derecho humano fundamental para todos, sin distinción de raza, sexo, idioma, religión, nacionalidad, origen social o cualquier otra condición.
- b) Combatir la discriminación: Busca eliminar cualquier forma de discriminación en la enseñanza, tanto en la admisión a instituciones educativas como en el acceso a oportunidades y trato dentro del sistema educativo.
- c) Fomentar la igualdad de oportunidades: Procura garantizar que todas las personas tengan las mismas posibilidades de recibir una educación de calidad, independientemente de sus características o circunstancias.
- d) Fortalecer la cooperación internacional: Establece un marco para la cooperación entre los Estados miembros de la UNESCO para implementar medidas que combatan la discriminación en la enseñanza y promuevan la equidad educativa.

2. Obligaciones de los países que la han ratificado la Convención

- a) Adoptar medidas administrativas para prohibir la discriminación en la enseñanza.
- b) Garantizar el acceso a la enseñanza en igualdad de condiciones para todos los individuos.
- c) Promover la comprensión y la tolerancia entre los diferentes grupos sociales.
- d) Cooperar entre sí para combatir la discriminación en la enseñanza.

En resumen, las instituciones educativas deben trabajar en conjunto con estudiantes, docentes y personal para crear un entorno seguro y de apoyo que promueva la igualdad y la dignidad de toda la población estudiantil.

5.3.4. Relación entre la violencia sexual en educación y los estereotipos de género

Estudios antropológicos han demostrado una conexión entre la violencia sexual en educación y los estereotipos de género que se aprenden en la vida familiar. Estos sugieren que la violencia sexual en las instituciones educativas reproduce los mandatos heteronormativos presentes en los núcleos de socialización primaria, es decir, en la familia (Mingo, 2015).

Otras investigaciones, sostienen que, en algunos casos, la violencia sexual se naturaliza a través del cortejo. documenta cómo estos contextos también pueden ser precursores de creencias y prácticas de galantería masculina profundamente misóginas, que pueden ser reproducidas en ámbitos de educación superior (Inciarte, 1994).

Este tipo de violencia, en educación, no es un fenómeno aislado, sino que está conectado a las normas y valores sociales que se transmiten en la familia y en la sociedad en general. Los estereotipos de género que asignan roles de poder a los hombres y roles de sumisión a las mujeres contribuyen a la perpetuación de la violencia. Es necesario desnaturalizarla y trabajar en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria para prevenir este tipo de violencia.

Entre los rasgos sociológicos que caracterizan a las agresiones sexuales en educación superior, destaca el hecho de que no se quejan porque las personas agredidas temen ser objeto de represalias que les impidan concluir sus estudios; además, algunos estudios coinciden en señalar que las estudiantes son vistas como responsables de su propio acoso sexual. Por eso, esta violencia es muy eficiente como recurso de control social, pues afecta en especial a quienes no se apegan al modelo de una sexualidad hegemónica; por lo general, en las mujeres en función de la monogamia y una sexualidad orientada a la reproducción.

Uno de los aspectos más complejos de este tipo de violencia es el proceso de construcción social que da lugar a su normalización o naturalización. En el contexto analizado este fenómeno tiene relación con los piropos, una forma de violencia verbal que no se percibe como agresiones. Es como si el cortejo galante fuera parte de un currículo oculto en la vida educativa,

lo que da cuenta de un modo de vida entre algunas personas que, lejos de ser indiferentes, contribuyen a la aceptación social de este fenómeno.

La heteronormatividad, la norma social que establece que la heterosexualidad es la única orientación sexual normal y natural, se infiltra en las prácticas de evaluación educativa, generando desigualdades entre estudiantes hombres y mujeres. La planta docente, a menudo sin ser consciente de ello, puede establecer sus evaluaciones en expectativas y criterios heteronormativos, lo que repercute en las calificaciones estudiantiles. Esta discriminación silenciosa se perpetúa por un ambiente de silencio y complicidad, ya que quienes denuncian estas prácticas son reprimidos o ignorados.

El diagnóstico de la evaluación de la política para la igualdad del quinquenio anterior demostró esta problemática. Los estudiantes que participaron en el estudio señalaron la persistencia de actitudes machistas en el ambiente educativo, que se manifiestan en el uso de un lenguaje que menoscopia a las mujeres y en la falta de consideración de técnicos y trabajadores. Esta falta de equidad limita el desarrollo académico de las mujeres y afecta su posibilidad de alcanzar su máximo rendimiento.

En este contexto, las prácticas violentas tienen que ver con la jerarquización de la vida cotidiana; un ejemplo es que la opinión de las autoridades educativas es incuestionable y suele confirmarse porque hay un acuerdo tácito para asumir que son portadores de la verdad jurídica; por tanto, puede restringir lo que considere fuera de lugar de la disciplina.

Los participantes hicieron hincapié en la prevalencia de una "ley del silencio" y una cultura de permisividad en el entorno educativo, la cual carece de mecanismos assertivos para la resolución de conflictos. Esto genera sentimientos de impotencia y desmotivación entre el alumnado, ya que el contexto no ofrece soluciones efectivas y, por el contrario, se observa una "complicidad silenciosa" que favorece la permisividad y la impunidad de los actos de violencia entre pares, incluso ante la presencia de figuras de autoridad llamadas a abordar estas situaciones.

Adicionalmente, se afirmó la promoción de la rivalidad entre estudiantes mujeres, derivada de la prohibición de la interacción social entre ellas como medida preventiva contra el acoso por parte de estudiantes de mayor antigüedad. Esta disposición, a juicio de los participantes, lejos de resolver el problema, lo exacerba, ya que genera una falta de sororidad y cohesión entre las estudiantes.

5.4. VIOLENCIA y ACOSO LABORAL

5.4.1. Convenio 190: Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo laboral

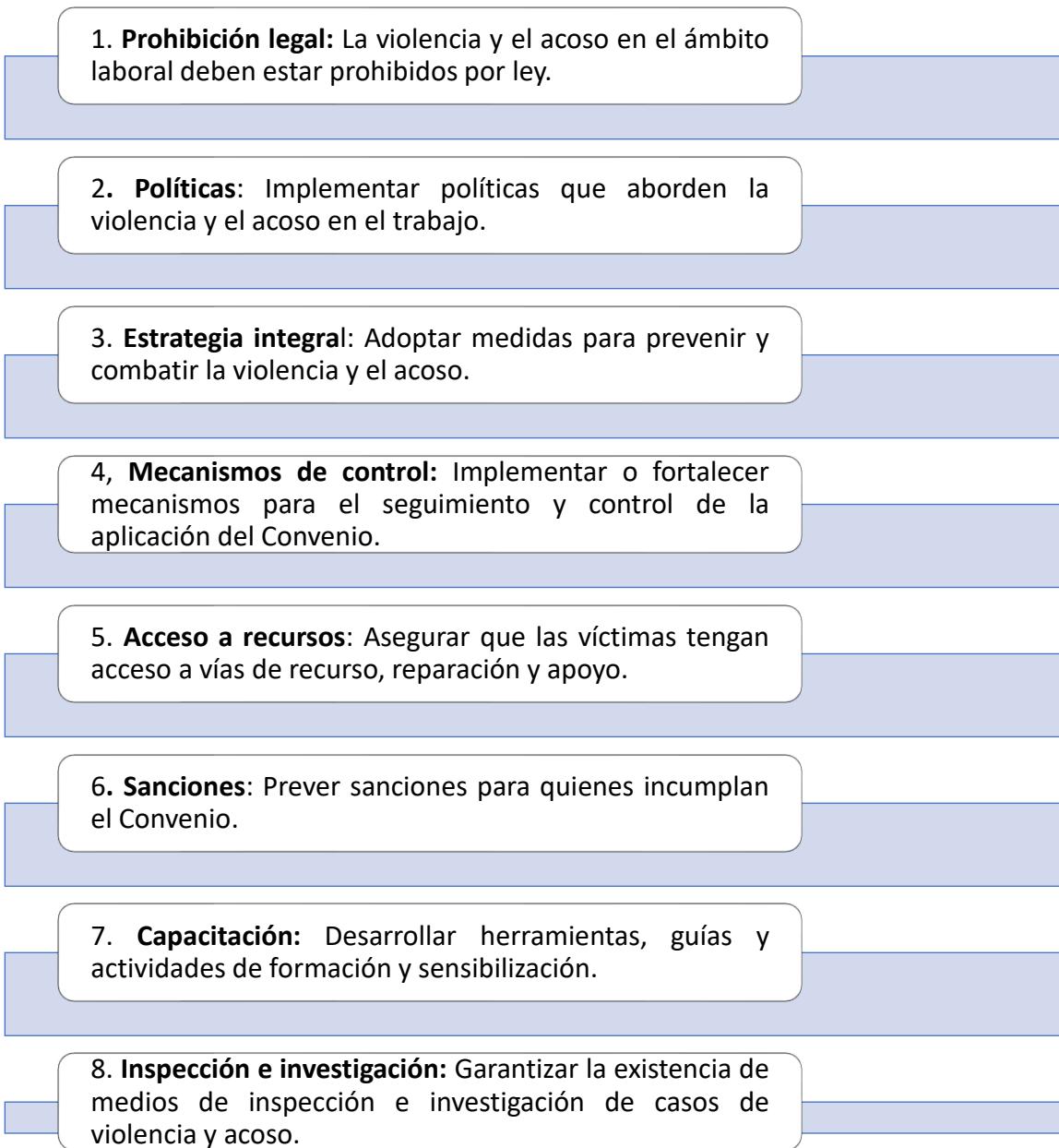
Este instrumento representa un avance crucial en la lucha contra la violencia y el acoso en el trabajo, al proporcionar un marco común para su prevención, remediación y eliminación. Su importancia radica en que sientan las bases para la promoción y aplicación efectiva de los principios establecidos en los Convenios 100 y 111 de la OIT, pilares fundamentales para alcanzar la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral.

1. Convenio 100 sobre igualdad de remuneración: Establece el principio de igual remuneración por igual trabajo entre hombres y mujeres. Garantizando que trabajadores/as reciban el mismo salario por realizar un trabajo de igual valor, independientemente de su género. Se plantea los siguientes objetivos:
 - a. Eliminar la discriminación salarial por motivos de género.
 - b. Promover la igualdad de oportunidades y la justicia social en el trabajo.
 - c. Contribuir a cerrar la brecha salarial de género.
2. El Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación): Prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social u otra distinción similar. Entre sus objetivos están:
 - a. Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación para todos los trabajadores.

- b. Eliminar todas las formas de discriminación en el mercado laboral.
- c. Promover el trabajo decente y la inclusión social.

La naturaleza es de cero tolerancias ante los comportamientos mencionados; se reconoce que se deberá adoptar un conjunto de medidas que abarcan desde la prevención, hasta la protección, recursos, aplicación y reparación (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2024).

Figura 4: Medidas para la aplicación del convenio



5.4.2. Alcances de protección del Convenio 190

- a. Personas asalariadas según se definen en la legislación y la práctica nacional; todas las personas que trabajan en una institución cualquiera que sea su situación contractual.
- b. Personas en formación, incluyendo pasantes y aprendices.
- c. Trabajadores/as que hayan sido despedidos/as.
- d. Personas voluntarias, en búsqueda de empleo y postulantes a un empleo.
- e. Personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de una persona empleadora.

5.4.3. Contextos de protección ampliada contra la violencia y el acoso en el trabajo

La protección contra la violencia y el acoso en el trabajo se extiende a todos los espacios y situaciones relacionados con la actividad laboral, incluyendo (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2024):

- a) Entorno laboral: lugar físico donde se desarrolle la actividad laboral, incluyendo espacios públicos o privados cuando se utilicen para fines laborales.
- b) Espacios virtuales: Plataformas de comunicación, colaboración y cualquier otro medio electrónico utilizado para fines laborales.
- c) Desplazamientos, viajes, eventos y actividades: Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, así como durante desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.
- d) Descanso y necesidades básicas: Espacios donde el trabajador toma su descanso, come, utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, y vestuarios.
- e) Alojamiento proporcionado por el empleador: Alojamientos proporcionados por la empresa a los trabajadores.

- f) La protección contra la violencia y el acoso en el trabajo se basa en los principios de universalidad, no discriminación e integralidad, garantizando que:
- Todas las personas trabajadoras tengan acceso a protección, independientemente de su tipo de contrato, cargo, sector de actividad u otra condición.
 - Se tomen medidas para prevenir, atender y reparar los casos de violencia y acoso.
 - Se fomente un ambiente laboral seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas.

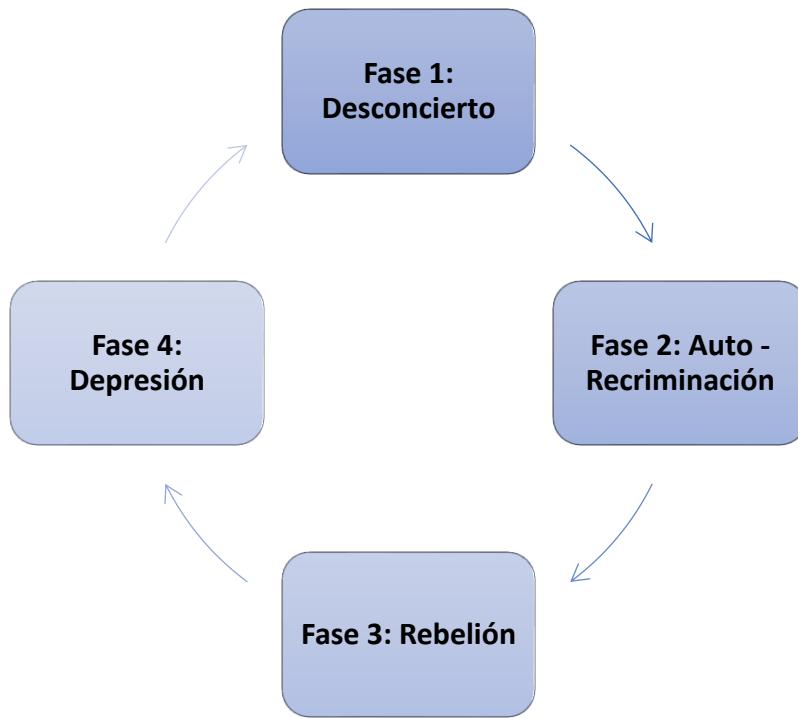
5.4.4. El Convenio 190 y el acoso laboral

La Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 190 en junio de 2019 y entró en vigor el 25 de junio de 2021. Es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de todas las personas a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso por motivos de género.

El Convenio define la "violencia y acoso" en el trabajo como: "Cualquier comportamiento o práctica inaceptable, o amenaza de tales comportamientos y prácticas, que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, y que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico" (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2024).

Las mujeres, como grupo vulnerable a la violencia laboral, requieren de una protección especial. Por ello, a las medidas ya mencionadas se suma la normativa específica que las ampara, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV). Esta ley, en su artículo 10, literal c), define la violencia laboral como: "Acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en los lugares de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas, atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo". (Asamblea Legislativa, 2024).

5.4.5. Fases de desarrollo del acoso laboral



Fase 1: Desconcierto: La persona que recibe el acoso no entiende lo que ocurre o no cree lo que está pasando. Se suscitan hechos como la negación del saludo, la cancelación improvista de reuniones, asignación de más trabajo del que puede realizar, negación de permisos, etc.

Fase 2: Auto - Recriminación: La víctima percibe que nadie le hace caso, que sus superiores no le atienden o que sus argumentos se deforman para dejarla en una mala posición; se produce una pérdida de confianza en sí misma, disminuyendo su autoestima.

Fase 3: Rebelión: Consiste en el estado de depresión o de rebelión, pudiendo llegar incluso a la agresividad. En ocasiones, en esta fase la persona puede realizar intentos de sobreponerse y demostrar su valor a sí misma y hacia los demás.

Fase 4: Depresión: Cuando los intentos de la persona por anteponerse a la situación adversa fracasan, se cae en el estado de depresión. Tomando en cuenta que las personas acosadas

tienen un gran interés por mantenerse en sus trabajos, sufren enormemente cuando no pueden desarrollar sus labores o cuando no se valora lo que hacen.

Habitualmente sigue una secuencia típica de diversas etapas cuya duración dependerá de cada caso en concreto. No existe una descripción única o específica de los hechos que integran las fases de este fenómeno, puesto que cada uno presenta particularidades según la acción de acosar, la persona acosada y hasta la propia institución dentro de la cual se desarrolla.

5.4.6. Elementos del acoso laboral

1. **Intención de dañar:** Busca intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocionalmente a la víctima, con el objetivo de excluirla de la organización o satisfacer la necesidad de quien acosa de agredir, controlar y destruir.
2. **Trato humillante:** Incluye un trato objetivamente humillante que afecta la integridad moral y causa un perjuicio significativo.
3. **Discriminación:** Puede basarse en el sexo o la preferencia sexual de la víctima, es decir, en actitudes misóginas o discriminatorias por motivos de género.
4. **Actos graves:** Un solo acto puede constituir acoso laboral si es suficientemente grave o causa un daño considerable, siempre que sea intencional.
5. **Ámbito laboral:** Se aplica a cualquier relación laboral o funcional, incluyendo el sector público y privado.
6. **Abuso de poder:** Quien acosa se aprovecha de una relación de superioridad jerárquica o sociocultural, creando una dinámica de poder desigual.
7. **Daño potencial a la salud:** La violencia ejercida tiene la capacidad de provocar daño a la salud mental y física de la víctima.
8. **Predominio del maltrato psicológico:** Se caracteriza principalmente por la violencia psicológica o moral, aunque en algunos casos puede haber leves manifestaciones de violencia física, como toques inapropiados, roces o empujones.

5.4.7. Direccionalidad del acoso laboral

Se han establecido distintas formas o tipos de acoso laboral, atendiendo a las características de la persona acosadora; estos pueden visualizarse en el siguiente cuadro comparativo.

TIPO/FORMA DE ACOSO	DEFINICIÓN	CARACTERÍSTICAS
VERTICAL (BOSSING)	<p>Conocido como "mobbing descendente", se caracteriza por el hostigamiento moral ejercido por un superior jerárquico hacia uno o varios subordinados. Quien acosa busca deteriorar el ambiente laboral del trabajador o trabajadora, perjudicando su rendimiento y, en algunos casos, obligándolo a abandonar su puesto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Abuso de poder: El superior utiliza su posición de autoridad para intimidar y humillar al subordinado /a. b) Comportamiento hostil: Se incluyen agresiones verbales, amenazas, humillaciones, descalificaciones, aislamiento laboral y asignación de tareas degradantes o imposibles de cumplir. c) Daño psicológico: El acoso vertical puede causar estrés, ansiedad, depresión, baja autoestima e incluso trastornos del sueño.
HORIZONTAL	<p>Conocido como "mobbing lateral", se produce entre compañeros/as de trabajo del mismo nivel jerárquico. Quien acosa busca entorpecer el trabajo de su colega, dañar su imagen o carrera profesional y, en</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Competencia desleal: El acosador ve al compañero como una amenaza a su posición o ascenso. b) Comportamiento hostil: Se incluyen burlas, insultos, rumores falsos, sabotaje del trabajo, aislamiento

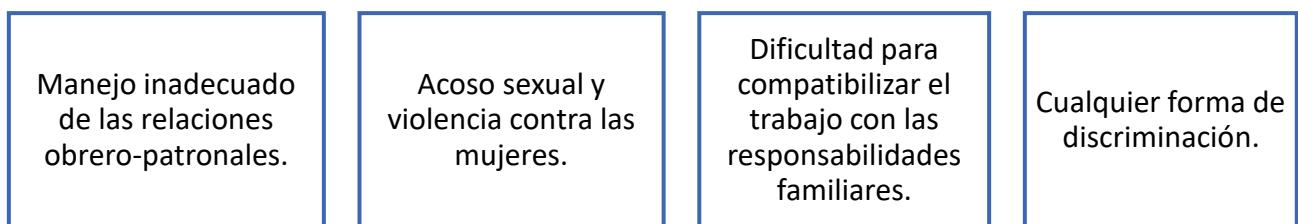
TIPO/FORMA DE ACOSO	DEFINICIÓN	CARACTERÍSTICAS
	algunos casos, obligarlo a abandonar su puesto.	<p>social y exclusión de actividades grupales.</p> <p>c) Daño psicológico: El acoso horizontal puede causar estrés, ansiedad, depresión, baja autoestima y problemas de concentración.</p>
MIXTO O COMPLEJO	Combina elementos de acoso vertical y horizontal. En este tipo de acoso, la víctima puede ser acosada por un superior y por compañeros al mismo tiempo. Además, el superior no interviene para solucionar la situación, incluso cuando tiene conocimiento del acoso.	<p>a) Combinación de tipos de acoso: La víctima sufre hostigamiento por parte de un superior y de compañeros de trabajo.</p> <p>b) Inacción del superior: El superior jerárquico no toma medidas para detener el acoso, a pesar de estar al tanto de la situación.</p> <p>c) Doble victimización: La víctima se siente desamparada y sin apoyo, lo que agrava el impacto psicológico del acoso.</p>
DISCRIMINATORIO	Se basa en motivos de discriminación como el sexo, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la religión, la raza, el origen étnico o cualquier otra condición personal. El	<p>a) Discriminación y hostilidad: Quien acosa utiliza comentarios ofensivos, estereotipos y prejuicios para humillar y discriminar a la víctima.</p> <p>b) Creación de un ambiente hostil: Se busca que la víctima se sienta</p>

TIPO/FORMA DE ACOSO	DEFINICIÓN	CARACTERÍSTICAS
	<p>objetivo de quien acosa es crear un ambiente hostil para la víctima debido a su condición, haciéndola sentir inferior, humillada y excluida.</p>	<p>incómoda, insegura y no bienvenida en el trabajo.</p> <p>c) Daño psicológico: Puede causar estrés, ansiedad, depresión, baja autoestima y problemas de identidad.</p>

5.5. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y los riesgos psicosociales

Es fundamental que los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) reconozcan e integren la prevención y gestión de la violencia, el acoso y los riesgos psicosociales. Estos últimos se definen como: "Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños sociales o psicológicos en los trabajadores" (Asamblea Legislativa, 2024).

Figura 5: Riesgos psicosociales según la Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo



La implementación efectiva de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) que integre la prevención de riesgos psicosociales requiere la colaboración conjunta de empleadores y personal en cada institución para crear entornos laborales más seguros y saludables para todos.

1. Elementos clave de los riesgos psicosociales

- a) Carga de trabajo: Exceso de trabajo, plazos ajustados, falta de control sobre el ritmo de trabajo.
- b) Relaciones interpersonales: Conflictos con compañeros, superiores o clientes, acoso laboral, violencia en el trabajo.
- c) Entorno de trabajo: Condiciones físicas inadecuadas, ergonomía deficiente, exposición a ruido, iluminación insuficiente, etc.
- d) Insatisfacción laboral: Falta de reconocimiento, oportunidades de desarrollo limitadas, inestabilidad laboral, etc.

2. Impacto de los riesgos psicosociales en los trabajadores

- a) Estrés: Ansiedad, irritabilidad, alteraciones del sueño, problemas de concentración.
- b) Agotamiento emocional: Desmotivación, apatía, pérdida de interés en el trabajo.
- c) Depresión: Tristeza profunda, sentimientos de inutilidad, ideación suicida.
- d) Trastornos musculoesqueléticos: Dolor de espalda, fatiga muscular, lesiones por movimientos repetitivos.
- e) Enfermedades cardiovasculares: Hipertensión, ataques cardíacos.
- f) Disminución de la productividad: Aumento de errores, absentismo laboral, rotación de personal.

5.6. ACOSO SEXUAL

El hostigamiento y acoso sexual, reconocido por la CEDAW como una forma de discriminación de género y violencia contra las mujeres, atenta contra los derechos fundamentales y genera un ambiente hostil en los entornos. Esta dinámica se manifiesta en diversos entornos, incluyendo el laboral, educativo e incluso familiar. Para erradicarlo, se requieren medidas de prevención, apoyo a las víctimas y sanciones a los agresores.

Este se caracteriza por el ejercicio abusivo del poder, donde la persona que se encuentra en una posición superior utiliza su influencia para intimidar, explotar o coaccionar a otra a realizar actos sexuales en contra de su voluntad.

Es una forma de violencia que coloca a la víctima en situación de indefensión, generando uno o más eventos que atentan contra su dignidad e integridad. Esta conducta refleja y refuerza la asimetría del poder entre hombres y mujeres, perpetuando la subordinación femenina.

El poder en este tipo de hostigamiento se ejerce de diversas maneras, desde sutiles comentarios o miradas hasta amenazas explícitas o agresiones físicas. El objetivo de quien acosa es crear un ambiente hostil e intimidante para la víctima, donde esta se sienta vulnerable y sin poder para defenderse. En algunos casos, el hostigamiento puede derivar en agresión sexual o violación.

Artículo 9 de la LEIV considera el acoso sexual como toda conducta que, de cualquier manera, amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir de forma libre y autónoma sobre su vida sexual. Esta definición abarca no solo el acto sexual en sí mismo, sino cualquier tipo de contacto o acceso sexual, tanto genital como no genital.

El acoso sexual puede ocurrir independientemente de la relación que exista entre la persona agresora y la mujer víctima. Esto significa que puede darse en cualquier contexto.

Si bien el acoso sexual suele asociarse principalmente con las mujeres como víctimas, es crucial reconocer que los hombres también experimentan este tipo de abuso. Diversos estudios y organizaciones internacionales han documentado la alarmante prevalencia del acoso sexual masculino, evidenciando sus devastadoras consecuencias físicas, emocionales y psicológicas.

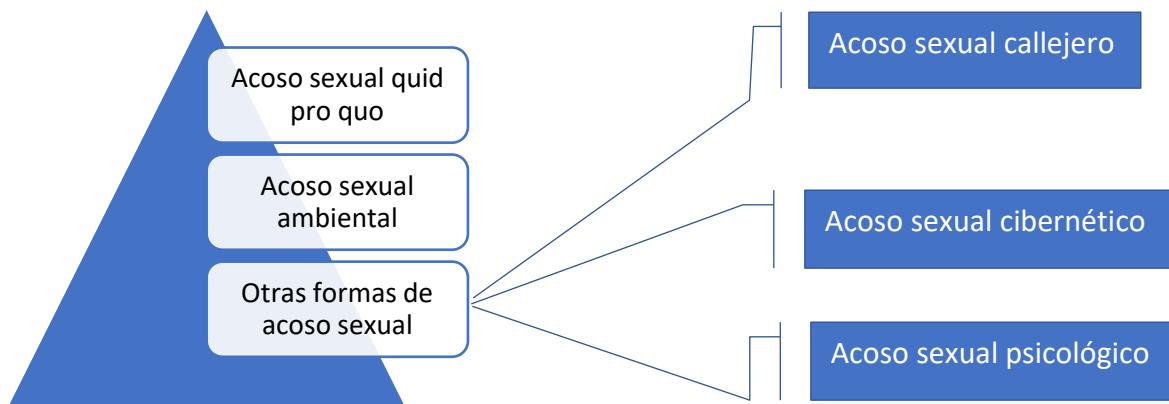
Un estudio de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2024) encontró que el 10,5% de los hombres en América Latina y el Caribe han sido víctimas de acoso sexual en el trabajo; asimismo, la Universidad de California, Berkeley encontró que el 43% de los hombres han sido víctimas de algún tipo de comportamiento sexual no deseado en el trabajo (Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU., 2024).

Lamentablemente, los hombres que sufren acoso sexual a menudo se ven disuadidos de denunciarlo debido a una serie de factores sociales y de pares:

1. Los estereotipos masculinos tradicionales asociados a la fuerza, la estoicidad y la supresión emocional dificultan que los hombres se reconozcan como víctimas y busquen ayuda. La vergüenza y el miedo al ridículo los silencian, perpetuando la invisibilización de este problema.
2. Incluso cuando se atreven a denunciar a menudo enfrentan incredulidad, burlas e incluso culpabilización por parte de su entorno, incluyendo amigos, familiares y compañeros de trabajo o de estudio. Esta falta de apoyo social agrava el trauma y dificulta la sanación.

5.6.1. Formas de acoso sexual

El acoso sexual es una conducta inaceptable que puede manifestarse de diversas maneras, creando un ambiente hostil e intimidante para las víctimas. A continuación, se describen algunas de las formas más comunes de acoso sexual.



1. **Acoso sexual quid pro quo:** Este tipo de acoso ocurre cuando alguien en una posición de poder abusa de su autoridad para presionar a una persona a acceder a sus avances sexuales. Por ejemplo, un jefe podría exigir favores sexuales a cambio de un ascenso, un profesor podría amenazar con bajar la calificación de una estudiante si no accede a sus insinuaciones o hacer un informe para una falta.
2. **Acoso sexual ambiental:** Este tipo de acoso se produce cuando un lugar de trabajo o un entorno educativo está plagado de comportamientos sexuales inapropiados, creando un ambiente hostil para las víctimas. Esto puede incluir bromas sexuales constantes, comentarios inapropiados sobre la apariencia física o la vida sexual de las personas, la exhibición de material pornográfico o la creación de un ambiente sexualizado que haga que las víctimas se sientan incómodas o inseguras.
3. **Otras formas de acoso sexual:** Además de las dos categorías mencionadas anteriormente, el acoso sexual puede manifestarse de otras formas, como:
 - a) **Acoso sexual callejero:** Ocurre en espacios públicos e incluye piropos, miradas lascivas, gestos inapropiados o exhibicionismo.
 - b) **Acoso sexual cibernético:** Se realiza a través de medios electrónicos y puede incluir mensajes de texto no deseados, correos electrónicos inapropiados, imágenes o videos de carácter sexual no solicitados, o acoso en redes sociales.
 - c) **Acoso sexual psicológico:** Busca infundir miedo, intimidación o humillación en la víctima, mediante comentarios degradantes, amenazas, aislamiento social o sabotaje profesional.

Es importante recordar que cualquier contacto o comportamiento sexual sin el consentimiento explícito y voluntario de la otra persona es acoso. El consentimiento no puede ser otorgado bajo presión, coacción o miedo.

5.6.2. Participantes del acoso

El acoso, ya sea escolar, laboral o en cualquier otro entorno, involucra a diferentes actores que juegan roles específicos que influyen en la dinámica y las consecuencias de la situación. A continuación, se describen los tres roles principales que se suelen identificar en el acoso.



Víctima



Persona acosadora



Espectadores

1. **La víctima:** Es la persona que recibe el comportamiento negativo y hostil por parte del acosador. Puede ser objeto de agresiones físicas, verbales, psicológicas o sexuales. Suele experimentar sentimientos de vulnerabilidad, miedo, vergüenza, humillación e indefensión.

Las consecuencias del acoso en la víctima pueden ser graves y duraderas, afectando su salud mental, emocional, física y social.

2. **Persona acosadora:** Es la persona que ejerce el comportamiento abusivo e intimidatorio hacia la víctima. Puede actuar sola o con la colaboración de otros. Busca dominar, controlar y humillar a la víctima. Suele tener un perfil de personalidad impulsivo, agresivo y con baja empatía. Las motivaciones pueden ser diversas, como la búsqueda de atención, el ejercicio del poder, la satisfacción de sus propios deseos o la compensación de sus propias inseguridades.
3. **Espectadores:** Son las personas que presencian el acoso, pero no participan activamente en él. Pueden ser compañeros de clase, colegas de trabajo, transeúntes o cualquier otra persona que esté presente en la situación. Su actitud ante el acoso puede ser diversa:

- a) **Espectadores pasivos:** No toman ninguna acción para detener el acoso o ayudar a la víctima.
- b) **Espectadores alentadores:** Ríen, se burlan o aprueban el comportamiento de quien acosa.
- c) **Espectadores defensores:** Interceden para detener el acoso o defender a la víctima.

La actitud de los espectadores tiene un impacto significativo en la dinámica del acoso. Su silencio o aprobación pueden animar a quien acosa a continuar su comportamiento, mientras que su intervención puede disuadirlo y proteger a la víctima.

5.7. VIOLENCIA A GRUPOS EN CONDICIONES DE VULNERABILIDAD

La violencia contra grupos en condiciones de vulnerabilidad en entornos laborales y estudiantiles es un problema grave y preocupante. Afecta a personas en situación de indefensión o discriminación, esta puede manifestarse de diversas formas, incluyendo:



Acoso sexual



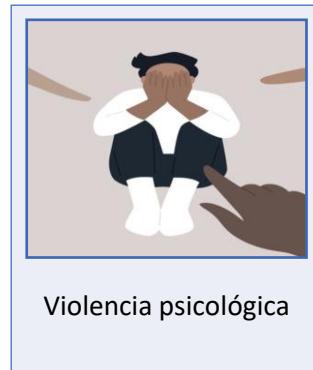
Discriminación



Violencia física



Violencia verbal



Violencia psicológica

Los grupos que son más propensos a sufrir violencia en entornos laborales y estudiantiles suelen ser:

1. Las mujeres son particularmente vulnerables al acoso sexual y a la violencia física en el trabajo y en los entornos estudiantiles.
2. Los niños y niñas categorizados como especialmente vulnerables al acoso escolar y a la violencia física, sexual y emocional.
3. Las personas con discapacidad pueden ser víctimas de discriminación, acoso y violencia debido a su condición física o mental.
4. Las minorías raciales y étnicas suelen ser objeto de discriminación, acoso y violencia debido a su raza u origen étnico.

Los grupos en condiciones de vulnerabilidad son especialmente susceptibles a sufrir las consecuencias negativas de la violencia. Estas pueden ser aún más graves debido a las barreras adicionales que estos grupos enfrentan para defenderse, buscar ayuda y acceder a mecanismos de protección.

5.7.1. El impacto de la violencia que sufren grupos en condiciones de vulnerabilidad

1. **Mayor vulnerabilidad a la victimización:** Pueden tener mayor dificultad para defenderse o denunciar la violencia por miedo a represalias, perder su empleo o ser discriminados. Ejemplo: Una mujer joven que sufre acoso sexual por parte de un jefe puede tener miedo de denunciarlo por temor a perder su trabajo o ser víctima de represalias.
2. **Exacerbación de las desigualdades:** La violencia laboral puede profundizar las brechas existentes en términos de oportunidades y acceso a recursos, limitando aún más las posibilidades de desarrollo y progreso. Ejemplo: Un estudiante con discapacidad que sufre acoso escolar puede verse aún más excluido del grupo social y tener dificultades para acceder a los apoyos necesarios para su aprendizaje.

3. **Deterioro de la salud física y mental:** Las consecuencias negativas como estrés, ansiedad, depresión e incluso trastornos graves pueden ser aún más graves en estos grupos, afectando su bienestar general y su capacidad para desenvolverse en la vida diaria. Ejemplo: Una persona joven o de la tercera edad que sufre discriminación en su trabajo puede experimentar altos niveles de estrés y ansiedad, lo que puede afectar negativamente su salud física y mental.
4. **Reducción de la productividad y el desempeño:** El impacto negativo en el rendimiento y la eficiencia del personal puede ser aún más significativo en estos grupos, afectando negativamente a la productividad o el rendimiento académico: Ejemplo: Un grupo de estudiantes que sufren acoso puede tener dificultades para concentrarse en sus estudios, lo que puede afectar negativamente su rendimiento académico.
5. **Daño a la reputación institucional:** El deterioro de la imagen y el prestigio de la institución ante sus stakeholders puede ser aún más grave en el caso de la violencia contra grupos en condiciones de vulnerabilidad, ya que puede ser vista como una señal de falta de compromiso con la diversidad y la inclusión. Ejemplo: Una institución que se ve involucrada en un caso de discriminación puede ver afectada su imagen pública y perder la confianza del público en general.

La violencia en entornos laborales y estudiantiles, particularmente cuando afecta a grupos en condiciones de vulnerabilidad, es un problema complejo que requiere un enfoque integral y multisectorial. Es necesario que todos los actores involucrados trabajen juntos para crear ambientes seguros, respetuosos e inclusivos donde todos puedan desarrollarse plenamente, libres de violencia y discriminación.

Para combatir efectivamente este tipo de violencia, hay que realizar un análisis interrelacionar de las normativas y leyes existentes, identificando sinergias y vacíos que permitan fortalecer el marco jurídico y optimizar las estrategias institucionales. Atender eficazmente contextualizando la conceptualización general a las dinámicas y características específicas del entorno de trabajo y educativo.

Al contextualizar la violencia contra estos grupos en situación de indefensión a nivel laboral y estudiantil, se podrá fortalecer la respuesta institucional y crear un entorno seguro, inclusivo y respetuoso.

5.8. Algunas Manifestaciones de acoso, discriminación y violencia

ACOSO SEXUAL

Conductas Verbales

1. Bromas o comentarios sobre la apariencia o sobre su cuerpo.
2. Comentarios insinuantes.
3. Comentarios obscenos.
4. Chantaje sexual para imponer poder o conceder beneficios y oportunidades.
5. Chistes de tipo sexual sobre las mujeres.
6. Expresiones verbales estereotipadas de afecto hacia mujer (linda. corazón. amorcito. princesa. entre otras)
7. Generar o reproducir rumores sobre la vida sexual con objeto de difamación o legitimar el acoso.
8. Insinuaciones sexuales. proposiciones o presión para la actividad sexual sin consentimiento.
9. Lenguaje cotidiano con palabras obscenas de connotación sexual
10. Llamadas telefónicas o audios indeseadas.
11. Ofrecimiento de beneficios a cambio de acceder a peticiones sexuales
12. Piropos o mensajes en doble sentido.
13. Preguntas o comentarios incómodos acerca de su vida sexual o amorosa de una persona.
14. Presión para acudir a citas o invitaciones fuera del trabajo o del ámbito educativo.

Conductas No Verbales

- | | |
|---|--|
| 15. Cartas, mensajes, chat, email de carácter ofensivo y con contenido sexual, violencia o discriminación, ya sea que se envíen a la víctima o sean compartidas a terceras personas. | |
| 16. Compartir información, imágenes, audios o videos sugestivos generados dentro de la relación de confianza ya sea de amistad, compañerismo o noviazgo entre el agresor y la víctima. | |
| 17. Creación de un ambiente hostil o intimidante de naturaleza sexual. | |
| 18. Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos. | |
| 19. Exhibicionismo o tocamientos no deseados. | |
| 20. Extraer sin autorización fotografías y exponer estas sin consentimiento de las víctimas. Aplica también si la víctima le compartió fotografía y se divulga sin el consentimiento de esta. | |
| 21. Gestos y señales con connotación sexual. | |
| 22. Miradas impúdicas o lascivas, gestos inapropiados. | |

Conductas Físicas

- | | |
|---|--|
| 23. Acercamientos físicos no deseados o invasivos. | |
| 24. Agresión sexual, incluyendo violación o intento de violación. | |
| 25. Contacto físico no consentido: abrazos, tocamientos, besos, entre otras | |
| 26. Tocamientos no deseados, incluyendo manoseos, besos o caricias. | |

ACOSO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

Ataques con medidas organizativas

- | | |
|--|--|
| 1. Amenazar constantemente con traslados o suspensión de permisos. | |
| 2. Amenazas de despido o de reportar sus “negligencias” o “inadecuados comportamientos” a instancias o jefaturas superiores. | |

3.	Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.	
4.	Aplicaciones injustificadas o desproporcionadas de medidas disciplinarias y otras formas de amonestaciones injustificadas.	
5.	Asignación de tareas degradantes, humillantes o repetitivas.	
6.	Asignar reiteradamente tareas en tiempos inalcanzables para justificar incapacidad de cumplir tarea u órdenes.	
7.	Asignar tareas específicas sólo a mujeres o a una en particular, en horas diferente al horario	
8.	Burlarse de las dolencias o minusvalía de una persona.	
9.	Burlarse de su vida privada o utilizar contra la víctima el sarcasmo o la paradoja.	
10.	Burlarse o ridiculizar a una persona frente al grupo.	
11.	Comentar el trabajo de la persona de manera malintencionada.	
12.	Cuestionar y desautorizar las decisiones de la persona.	
13.	Dar tareas muy superiores a las competencias de una persona para poder demostrar su “incompetencia”.	
14.	Darles tareas muy inferiores a las competencias de una persona.	
15.	De forma mal intencionada brindar datos erróneos para afectar el trabajo de una persona.	
16.	Denegar arbitrariamente, para dañar a una persona, las solicitudes que esta hace.	
17.	Dirigirse a una persona a través de terceros y no de manera directa.	
18.	Emisión de mensajes represivos u ofensivos, ya sea verbalmente, por escrito, por correo electrónico, etc.	
19.	Excluir o no tomar en cuenta opiniones y aportes de la persona.	
20.	Gritar e insultar cuando la persona se encuentre sola o en presencia de otras.	
21.	Humillaciones orientadas a hacer ver a la persona como indigna de respeto.	
22.	Imitar las maneras, la voz y gestos de una persona para ridiculizarla.	
23.	Injuriar a alguien.	
24.	Instigación a que otros compañeros y compañeras emulen a la persona hostigadora o perpetradora del maltrato.	

25. Instrucciones al resto del personal de no hablar o no relacionarse con un/a compañero/a.	
26. Intentar que la persona parezca como enferma mental.	
27. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar y/o minimizar sus esfuerzos y habilidades.	
28. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona víctima.	
29. Minimizar los logros y acentuar la importancia de los errores de la persona.	
30. Miradas de desprecio hacia una persona.	
31. Modificar roles o asignaciones sin previo aviso, manteniéndola en ambigüedad o confusión de roles a fin de afectar a la víctima,	
32. Monopolizar la información para no compartirla y afectar las actividades, generando un ambiente hostil.	
33. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, citas médicas, etc.	
34. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo.	
35. Poner en cuestionamiento y desautorizar las decisiones de la persona.	
36. Prohibirle ingresar a determinadas áreas para obstaculizar su trabajo.	
37. Ridiculizar, reírse, burlarse de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner sobrenombres, etc.	
38. Silencios u otros gestos de desaprobación sobre el trabajo o comportamiento de la persona.	
39. Trato diferente y discriminatorio frente a oportunidades de ascensos, mejoras salariales o beneficios de formación, permisos, entre otras.	

Actuaciones que pretenden aislar

40. Aislar a una persona en su entorno laboral.	
41. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)	
42. Evitar todo contacto visual con la persona.	
43. Ignorar la presencia de la persona.	

44. Impedir a la persona su relación con el exterior, así como su interacción con clientes o personas usuarias.	
45. No dirigir la palabra a la persona.	
46. No permitir que la persona se exprese.	
47. Represalias o castigos por rechazar peticiones sexuales.	
48. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con una persona.	

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

49. Agresiones físicas.	
50. Amenazas verbales o por escrito	
51. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner sobrenombres, etc.	
52. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos, perjudiciales o que pongan en riesgo su salud	
53. Gritos y/o insultos.	
54. Llamadas telefónicas atemorizantes o amenazantes.	
55. Marginar, aislar o ignorar a la persona,	
56. Provocar a la persona, obligándole a desbordar sus emociones.	
57. Silencios u otros gestos de desaprobación del trabajo o comportamiento de la persona.	
58. Uso y exposición de objetos como recordatorio de hechos ocurridos que buscan denigrar, ofender, acosar o lesionar la dignidad de la persona.	

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

59. Criticar convicciones políticas o creencias religiosas de una persona.	
60. Críticas a sus creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.	
61. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos,	
62. Humillaciones orientadas a hacer ver a la persona como indigna de respeto.	
63. Levantamiento de rumores o comentarios denigrantes sobre la vida privada de una persona.	

- | | |
|--|--|
| 64. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización. | |
| 65. Menosprecio a sus capacidades profesionales y personales | |
| 66. Minimizar los logros y acentuar la importancia de los errores de la víctima. | |
| 67. Ocasionarle desperfectos en su propiedad o puesto de trabajo. | |
| 68. Promover la necesidad de realizar examen psicológico a la víctima o intentar que se someta a un examen psiquiátrico. | |

VIOLENCIA A GRUPOS EN CONDICIONES DE VULNERABILIDAD

Discriminación por género

- | | |
|---|--|
| 1. Desconocer los aportes de las mujeres y atribuirlos a compañeros hombres, así como limitarles decisiones. | |
| 2. Desigualdad en las oportunidades de ascenso, salarios más bajos que sus compañeros varones, asignación de tareas estereotipadas. | |
| 3. Discriminar a una persona en las actividades académicas por su género, etc. (trato diferenciado). | |
| 4. Limitar las oportunidades de desarrollo profesional y académica a personas basados en su edad, género y/o apariencia. | |
| 5. Tratar de manera diferenciada por razón del género. | |
| 6. Usar expresiones misóginas en las actividades cotidianas. | |
| 7. Validar criterios discriminatorios (implícitos o explícitos) que limitan el acceso al trabajo o a la educación. | |

Discriminación por edad

- | | |
|--|--|
| 8. Despedir a una persona por su edad. | |
| 9. Discriminar a una persona en las actividades académicas por su edad, etc. (trato diferenciado). | |
| 10. Negar el ingreso al área educativa por la edad. | |
| 11. Negarse a dar oportunidades de ascenso a una persona por su edad y/o pagar menos a una persona por su edad, etc. | |

12. Prejuicios contra personas de la tercera edad o jóvenes manifiestos en falta de oportunidades para su desarrollo profesional.

Discriminación racial o étnica

13. Maltrato o exclusión por motivos de raza, origen étnico o nacionalidad.
14. Todas las anteriores por su etnia.

Discriminación por orientación sexual o identidad de género

15. Hostilidad o acoso por motivo de su orientación sexual o identidad de género.

Discriminación por discapacidad

16. Negación de oportunidades de empleo, educación y acoso por parte de compañeros/as, jefes, docentes, técnicos, personal en general o usuarios, falta de accesibilidad en el lugar de trabajo por una incapacidad.
17. Todas las anteriores por su incapacidad.

ACOSO EN ENTORNO EDUCATIVO

1. Agresión física: Golpes, empujones, patadas, etc.
2. Agresión social: Exclusión social, rumores, chismes, etc.
3. Agresión verbal: Insultos, amenazas, burlas, etc.
4. Amenazar constantemente con sanciones o suspensión de permisos.
5. Amenazas o presionar a las personas que apoyan a la persona acosada.
6. Aplicaciones injustificadas o desproporcionadas de medidas disciplinarias y otras formas de amonestaciones.
7. Aplicar la ley del hielo a una persona (invisibilizar su presencia).
8. Asignación de mayor cantidad de actividades de las que puede realizar.
9. Asignación de tareas degradantes, humillantes o repetitivas.
10. Asignar reiteradamente tareas en tiempos inalcanzables para justificar incapacidad de cumplir tarea u órdenes.
11. Asignar tareas específicas sólo a mujeres o a una en particular, en horas diferente al horario.
12. Burlarse o ridiculizarle frente al grupo,

13.	Ciberacoso: Envío de mensajes de texto o correos electrónicos amenazantes o insultantes, publicación de fotos o vídeos humillantes en redes sociales, etc.	
14.	Comentar las actividades de alguien de manera malintencionada.	
15.	Creación de un ambiente hostil o intimidante	
16.	Discriminación en la admisión, el acceso a recursos o las oportunidades académicas por motivos de género, edad, raza, etnia, discapacidad u otra.	
17.	Gritar e insultar a un estudiante.	
18.	Humillaciones orientadas a hacerles ver como indigna/o de respeto.	
19.	Impedir que acuda a redes de apoyo.	
20.	Instigación a que estudiantes emulen a la persona hostigadora o perpetradora del maltrato.	
21.	Instrucciones al resto de estudiantes para no hablar o no relacionarse con la víctima.	
22.	Insultos o comentarios racistas o xenófobos.	
23.	Juzgar el desempeño académico de manera ofensiva.	
24.	Minimizar las quejas que la persona hace respecto a cualquiera de las acciones consideradas acoso, discriminación y/o violencia.	
25.	Negación de oportunidades de desarrollo como participación en capacitaciones, actividades extracurriculares y otras.	
26.	Obligar a la sumisión a través de la represión.	

Estas son solo algunas de las muchas formas en que se pueden manifestar el acoso, discriminación y la violencia y que se pueden sufrir en el ámbito laboral y educativo. Es importante recordar que cada caso es único y que la gravedad puede variar.

5.9. Impacto del acoso, la discriminación y la violencia en las víctimas

Estos son realidades dolorosas que dejan huellas imborrables en la vida de las víctimas. Sus efectos negativos van más allá del momento en que se producen, generando un impacto profundo y duradero en diversos aspectos de su ser.

1. Daños físicos y psicológicos:

- a) **Trauma y estrés postraumático:** Las víctimas experimentan niveles elevados de ansiedad, depresión, miedo e incluso trastornos de estrés postraumático, afectando significativamente su salud mental y emocional.
- b) **Lesiones físicas:** En los casos más graves, el acoso, la discriminación y la violencia pueden derivar en lesiones físicas como moretones, heridas, e incluso la muerte.
- c) **Deterioro de la salud física:** El estrés constante y la angustia emocional pueden provocar problemas de salud física como enfermedades cardíacas, hipertensión, trastornos digestivos y debilitamiento del sistema inmunológico.

2. Limitación de oportunidades y desarrollo personal:

- a) **Dificultades en el trabajo o estudios:** Pueden afectar negativamente el rendimiento, la motivación y las oportunidades de progreso de las víctimas.
- b) **Aislamiento social:** El miedo, la vergüenza y la desconfianza pueden llevar a las víctimas a aislarse de sus círculos sociales, familiares y de amistades.
- c) **Baja autoestima:** La constante exposición a comentarios negativos, humillaciones y maltrato puede erosionar la autoestima de las víctimas, haciéndolas sentir inferiores e incapaces.

3. Exclusión social y estigmatización:

- a) **Marginación y discriminación:** Las víctimas a menudo son objeto de burlas, prejuicios y exclusión por parte de su entorno social, perpetuando un círculo vicioso de dolor y aislamiento.

- b) **Pérdida de reputación y credibilidad:** La violencia y la discriminación pueden dañar la reputación de las víctimas, afectando negativamente sus relaciones personales y profesionales.
- c) **Dificultades para encontrar apoyo:** El miedo al estigma y la vergüenza puede dificultar que las víctimas busquen ayuda y apoyo, perpetuando su situación de vulnerabilidad.

4. En casos extremos, el acoso, la discriminación y la violencia pueden llevar a:

- a) Suicidio: La desesperanza, la impotencia y el dolor insopportable pueden conducir a las víctimas a tomar la trágica decisión.
- b) Homicidios: La violencia extrema, especialmente en casos de violencia de género o discriminación por prejuicio, puede resultar en la muerte de las víctimas.

Es fundamental recordar que cada víctima es única y que las consecuencias pueden variar significativamente. Sin embargo, es evidente que estos actos generan un daño profundo y duradero en la vida de las personas, afectando su salud física y mental, sus oportunidades de desarrollo y su integración social.

VI. RAZONES POR LAS QUE NO SE QUEJAN LAS VÍCTIMAS

1. Por temor:

- i. Si se queja habrá represalias, la afectación pone en riesgo el trabajo e ingreso laboral, en el área estudiantil se ven afectadas las notas y la posible repitencia.
- ii. Prefiere no quejar los hechos para no convertirse en la identidad negativa, no ser recosificada, revictimizada, culpabilizada, excluida y rechazada.
- iii. La queja puede exhibir comportamientos sociales o sexuales previos de las víctimas y afectar su honorabilidad.
- iv. La queja revictimizará y re experimentará la experiencia traumática vivida.

2. Por la incredulidad en el apoyo y la protección de las autoridades:

- i. El hostigamiento o acoso son normalizados, por lo que no hay nada que hacer.

- ii. Aunque se presente una queja le van a creer al que tiene la figura de autoridad (ejercicio de poder) o al hombre y no a una mujer.
- iii. Si se queja nunca se tendrá una oportunidad laboral estudiantil para mejorar.
- iv. Al tratarse de situaciones que se dan en privado no hay como comprobarlo.

3. Por falta de información y mecanismos para investigar y sancionar:

- i. Desconocimiento de los derechos de las personas.
- ii. Desconocimiento de los medios para quejar una situación de hostigamiento o acoso sexuales.
- iii. Desconocimiento de los medios probatorios.
- iv. Apatía de autoridades institucionales invisibilizando el problema.
- v. Falta de respaldo real al quehacer de las unidades institucionales de género.

4. Desconfianza en los mecanismos institucionales:

La evaluación de la política institucional para la igualdad de género del quinquenio anterior revela un panorama preocupante: la falta de confianza en los mecanismos institucionales para abordar la violencia y la discriminación por motivos de género.

- 1. Personal participante en el estudio señaló los siguientes factores:
 - a) Las víctimas perciben que los procesos para quejarse y resolver casos de violencia o discriminación son lentos, burocráticos y poco efectivos. Esto genera frustración y desalienta a las víctimas para buscar justicia.
 - b) En lugar de brindar apoyo y protección, las víctimas a menudo enfrentan cuestionamientos sobre la veracidad de sus quejas. Esta falta de empatía y revictimización solo agrava su sufrimiento.
 - c) El temor al señalamiento social y la falta de garantías de confidencialidad en los casos son factores que inhiben a las víctimas a interponer una queja. Aunque el

protocolo establece la confidencialidad, esta no siempre se respeta, lo que genera miedo y desconfianza.

2. En el área estudiantil, la situación es particularmente alarmante ya que mencionaron:

- a) Las víctimas de violencia o discriminación por parte de estudiantes temen quejarse por represalias, perpetuando un ciclo de violencia y silencio.
- b) La forma en que las normas, políticas, prácticas y estructuras sociales existentes en la institución permiten, facilitan o perpetúan el acoso, incluso si no lo hacen de manera explícita o intencional. Generando un entorno en el que el acoso es más probable que ocurra y en el que las víctimas tienen más dificultades para denunciarlo y encontrar apoyo.
- c) Las víctimas que sí se atreven a poner una queja a menudo son marginadas por sus pares, y las autoridades no actúan de manera equitativa, favoreciendo a ciertos grupos o personas.
- d) Pueden verse afectadas sus actividades académicas: Se afectan sus notas y en muchos casos se les margina para participar en actividades como capacitaciones, diplomados, giras y otras.
- e) Personal les aplica la ley del hielo como mecanismo de control social que busca silenciar a quienes se atreven a denunciar actos de violencia o discriminación. Esta práctica consiste en la exclusión social de la víctima, a quien se considera "desleal" por romper el silencio y desafiar el statu quo.

VII. NORMATIVA CONTRA EL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA EN EL SALVADOR

En El Salvador, la lucha contra el acoso, la discriminación y la violencia hacia grupos vulnerables encuentra su sustento en un marco jurídico sólido y diverso, compuesto por instrumentos internacionales, legislación nacional y políticas públicas específicas.

7.1. Normativa Internacional

El Salvador ha ratificado diversos convenios y tratados internacionales que establecen la obligación del Estado de proteger a sus ciudadanos de la violencia, la discriminación y el acoso en todas sus formas. Entre los más importantes se encuentran:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém Do Pará).
- Principios y Directrices sobre la Prevención y la Protección contra la Violencia contra las Mujeres (2005).
- Convenio No.111 sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación (C-111 OIT).
- Convenio No. 155 sobre Seguridad y Salud de los trabajadores [y las trabajadoras] (C-155 OIT).
- Convenio núm. 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.
- Pacto de San José de Costa Rica (Convención Americana sobre Derechos Humanos).

7.2. Normativa Nacional

El Salvador cuenta con un conjunto de leyes nacionales que complementan los instrumentos internacionales y brindan un marco legal específico para la protección contra las formas de acoso, la discriminación y la violencia. Entre las más relevantes se encuentran:

- Constitución de la República.
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. (LEIV).
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres. (LIED).
- Ley del Servicio Civil.
- Código de Trabajo.
- Código Penal.
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
- Reglamento General en materia de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
- Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo.
- Ley de Ética Gubernamental.
- Políticas Públicas para las relaciones laborales.
- Ley Contra la Violencia Intrafamiliar (Decreto No. 176 de 1998)
- Ley de Atención Integral para la Persona Adulta Mayor (Decreto No. 150 de 2010)
- Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Decreto No. 604 de 2007).

9.3. Normativa Institucional

La ENA reconoce la importancia de promover un ambiente seguro, respetuoso e inclusivo para todos sus miembros. Sin embargo, es necesario informar que, en este momento, no se cuenta con una Normativa Institucional específica que aborde de manera integral el acoso, la discriminación y la violencia en el entorno laboral.

VIII. MARCO DE PROTECCIÓN DE DERECHOS EN COMUNIDADES EDUCATIVAS

El derecho a una educación libre de violencia es un derecho fundamental consagrado en diversos instrumentos internacionales y legislaciones nacionales. Para garantizar este derecho, es necesario establecer un marco normativo sólido y completo que abarque la prevención, la atención, la protección, la reparación y la participación de todos los actores involucrados en la comunidad educativa.

8.1. Legislación Internacional

Los siguientes instrumentos internacionales establecen principios y obligaciones para garantizar el acceso a la educación superior libre de discriminación y violencia, protegiendo los derechos de todas las personas sin distinción de género:

- Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

8.2. Legislación Nacional

En El Salvador, se han realizado esfuerzos importantes para abordar estos desafíos a través de diversos instrumentos legales y políticas públicas, a continuación, alguna de estas normativas:

- Ley General de Educación (LGE, 1996).
- Reglamento General de la Ley de Educación Superior (MINED, 2009).
- Ley General de Juventud.
- Ley Especial integral para una vida libre de violencia.
- Código Penal.

8.3. Normativa Institucional

A pesar de que la Escuela Nacional de Agricultura es una institución autónoma de Educación Superior Estatal, regida por la Ley de Educación Superior, con categoría de Instituto Tecnológico dedicada a la formación de técnicos en ciencias agronómicas, que comprenden la producción

vegetal, animal, acuícola y forestal. Su naturaleza jurídica es de corporación de utilidad pública sin fines de lucro, con personalidad jurídica y patrimonio propios¹, no cuenta con una normativa institucional – interna que garantice los derechos de los y las estudiantes, sobre todo, el derecho a una vida libre de violencia y acoso.

IX. ORGANISMO RECTOR PARA LA GESTIÓN DE CASOS

Para la gestión de casos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación o violencia la instancia encargada será la Comisión Institucional de Género.

La Comisión Institucional de Género, de ahora en adelante CIG, es un órgano colegiado creado para garantizar el derecho de todas las personas a vivir y trabajar en un ambiente libre de acoso, discriminación y violencia (Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer ISDEMU, 2022).

La CIG funcionará como autoridad responsable del seguimiento y evaluación de las estrategias implementadas para la atención y prevención del acoso, la discriminación y la violencia, así como para la promoción de una cultura de respeto e inclusión dentro de la institución.

Así mismo, la comisión será responsable de investigar y sancionar los queja o reportes de denuncias relacionados con los comportamientos descritos en este protocolo, así como aquellos asociados a dichos comportamientos que no estén expresamente contemplados, pero que se encuentren amparados y sancionados por las normativas vigentes.

9.1. OBLIGACIONES DE LA CIG

1. Asistir a los procesos de formación y sensibilización especializada:

El fortalecimiento de la capacidad de la CIG y la sensibilización para prevenir, atender y eliminar el acoso, la discriminación y la violencia en la institución inicia con promover masculinidades asertivas, empoderamiento femenino, resolución de conflictos, relaciones armónicas, etc. Al brindar esta formación especializada a sus miembros e implementar medidas claras para garantizar la imparcialidad en las investigaciones, se fomenta la confianza en la y se promueve un ambiente seguro y respetuoso para todas las personas.

¹ <https://ena.edu.sv/marco-institucional/>

2. Recusarse o declararse impedido para participar en procesos de investigación:

Para garantizar la imparcialidad y transparencia en las investigaciones de casos de acoso, discriminación y violencia, las personas que integran la comisión serán recusadas, y deberán excusarse o declararse impeditos de conocer los casos cuando en un caso específico debido a un conflicto de intereses, parcialidad percibida, o cualquier otra razón que pueda afectar la imparcialidad del proceso. La recusación puede darse en diversas situaciones, como:

- Conflicto de intereses: tiene algún interés personal o profesional en el caso que está siendo investigado y tratado, lo cual podría comprometer su imparcialidad.
- Ser señalado como presunto agresor: Sera separación inmediata del cargo y de sus funciones mientras dure el proceso de investigación, de encontrarse culpable, las demás personas integrantes de la CIG se le destituirá de su cargo y se solicitará el nombramiento de un reemplazo.

La Comisión también debe establecer mecanismos claros para identificar y gestionar los conflictos de intereses, garantizando la transparencia y la imparcialidad en sus investigaciones. Por lo tanto, cada caso debe ser evaluado individualmente para determinar si existe un conflicto de intereses. En caso de duda, un miembro debe informar al resto de la CIG sobre cualquier posible conflicto de intereses que pueda tener.

3. Guardar reserva de la información:

Para proteger la información, intimidad e integridad de la persona víctima en todo el proceso tanto de interposición de la queja, la investigación, implementación de medidas y la resolución, las personas que conforman la CIG, están llamadas a guardar la reserva de toda la información, eso incluye el hablar del tema fuera del espacio de análisis de la CIG.

4. Brindar atención digna y respetuosa a las víctimas, atendiendo con respeto y empatía

Las personas que conformen la CIG y que sepan de los casos, están obligados a brindar una atención digna y respetuosa a las víctimas, siendo empáticos y respetuosos de las personas y de la información que comparten del caso.

5. Tener valor ético en la función pública;

Las personas empleadas públicas están llamadas a desempeñar sus funciones con ética y honorabilidad y en el caso de la CIG debe mantenerse la ética para el desempeño de las funciones.

6. Mantener comunicación efectiva con las demás personas que conforman la comisión.

Como parte de la CIG, deberán mantener una comunicación fluida y efectiva cuando se traten los casos de acoso sexual, laboral, discriminación o violencia.

7. Brindar atención de manera imparcial y sin discriminación.

Las personas de la CIG deberán evitar la discriminación a las victimas por motivos de género, edad, etnia, orientación sexual, religión u otras características personales, así mismo, deberán respetar la diversidad y la dignidad de cada persona.

9.2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN CON LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

- a) Formular e implementar directrices y estrategias para la prevención, detección y erradicación del acoso, la discriminación y la violencia, estas se difundirán en toda la comunidad educativa.
- b) Llevar un registro sistemático de todas las quejas/reporte de denuncias recibidos. Ello permitirá:
 - Análisis de las tendencias observadas en los casos.
 - Identificación de las causas que originan el acoso.
 - Propuestas de mejora para fortalecer la prevención, atención y sanción.
 - Establecer un procedimiento para la recepción, registró y análisis de las quejas o reportes de casos.
- c) Velar por la distribución y difusión efectiva del protocolo de actuación a todas las personas de la institución,
- d) Definirán los canales y mecanismos para distribuir el Protocolo de Actuación, incluyendo su publicación en la intranet, la entrega de copias impresas y la socialización de este.

- e) Promoverá la inclusión de cláusulas en los contratos con proveedores y personal en general que prohíban expresamente el acoso, la discriminación y la violencia; estableciéndose las consecuencias en caso de incumplimiento.
- f) Estará facultada para dictar medidas de protección a favor de las víctimas,
- g) Establecerá canales de comunicación y colaboración con otras unidades de la institución para:
 - Coordinar acciones para la prevención, atención y sanción del acoso.
 - Promover una cultura organizacional basada en el respeto y la no discriminación.

Estas funciones fortalecidas de la Comisión, integradas al Protocolo de Actuación, permitirán:

- Prevenir y erradicar de manera efectiva el acoso, la discriminación y la violencia.
- Proteger los derechos de las víctimas.
- Promover un ambiente seguro, respetuoso e inclusivo.
- Fortalecer la confianza en la CIG: Al garantizar la imparcialidad y transparencia en las investigaciones, se fomenta la confianza en la capacidad de la CIG para atender los casos de acoso, discriminación o violencia de manera justa y efectiva.
- Prevenir futuras agresiones: La separación inmediata de presuntos agresores y la destitución de aquellos que sean encontrados responsables envían un mensaje claro de que este tipo de conductas no serán toleradas en la institución.
- Promover un ambiente laboral seguro y respetuoso: La implementación de estas medidas contribuye a crear un entorno de trabajo y educativo donde las personas se sientan seguras y respetadas, libres de acoso, discriminación o violencia.

Todas las direcciones, gerencias, unidades y personal de la institución están obligadas a prestar la colaboración necesaria a la CIG para el buen desempeño de sus funciones. Esta colaboración incluye:

- Proporcionar información y documentación que la Comisión solicite.

- Facilitar el acceso a las personas y espacios necesarios para la investigación de casos de acoso, discriminación o violencia.
- Adoptar las medidas que la Comisión dicte en el marco de sus competencias.
- Socializar con el personal de antiguo y nuevo ingreso el protocolo y la existencia del comité de gestión de casos.
- Denunciar los casos de Acoso sexual, Laboral, discriminación o violencia dentro de la institución.

X. MECANISMO INSTITUCIONAL PARA ABORDAR EL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA

Se establece el presente mecanismo con un enfoque integral para abordar el acoso, la discriminación y la violencia en todas sus formas. Este reconoce que estas problemáticas están interconectadas y que pueden afectar a las personas de manera simultánea o sucesiva. Además, hay que considerar que pueden tener manifestaciones diferenciadas según: género, etnia, religión, edad, discapacidad u otras características personales. Por lo tanto, las medidas de prevención, atención y sanción deben ser sensibles a estas diferencias.

1. Derechos de las mujeres víctimas

En concordancia con las normativas de protección a las mujeres se deberán tomar en cuenta durante todo el proceso los siguientes derechos (Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer ISDEMU, 2022)

- a) Que se preserve en todo momento su intimidad y privacidad.
- b) Que se les extienda copia de queja/reporte formulado.
- c) Que el expediente sea tratado con carácter de confidencialidad según Art. 24 de la Ley de Acceso a la Información Pública (Asamblea Legislativa, 2024).
- d) Se le brinde copia certificada de todas las actuaciones, documentos y pruebas que contenga el expediente.

- e) Se le informe y notifique oportunamente de las actuaciones que se realicen durante el proceso administrativo.
- f) No se le coaccione por las declaraciones vertidas durante el proceso.
- g) Brindar las medidas de protección oportunas y adecuadas que se considere pertinente o tomar en consideración las que la víctima sugiera para su seguridad psicológica y física.
- h) Interponer denuncia en instancias judicial/penal por los comportamientos denunciados.

2. Mecanismos de protección para salvaguardar a las víctimas y garantizar la confidencialidad

Orientados a brindar protección integral víctimas resguardando su seguridad física, psicológica y emocional, a la vez que se garantiza la confidencialidad del proceso. Se adoptarán las siguientes pautas:

- a) Tomar en consideración los artículos de la LEIV, el 47 referente a la obstaculización al acceso a la justicia en el ejercicio de función pública y el artículo 57 relativo a las garantías procesales de las mujeres que enfrentan hechos de violencia.
- b) La persona denunciada no podrá hacer pública la acusación.
- c) En ningún momento la persona denunciada tendrá alguna comunicación con la víctima hasta que la audiencia única determine su responsabilidad.
- d) Advertir a la persona denunciada que no debe amenazar a la víctima o a sus familiares
- e) Cambiar de área, zona o espacio físico de trabajo a la persona denunciada, sin afectar el desempeño de la actividad a realizar, hasta que la audiencia única determine su responsabilidad.
- f) La persona denunciada no podrá manipular, coaccionar, influenciar o amenazar a las personas testigos para desistir de participar.
- g) La persona que denunció podrá solicitar el cambio de área zona o espacio según lo considere pertinente.

- h) La persona denunciada deberá evitar enviar mensajes por cualquier medio electrónico amenazantes o que desacrediten la imagen de la persona denunciante
- i) Si la persona denunciada es estudiante, se debe restringir su contacto e interacción con la víctima. El personal docente y de orientación debe implementar esta medida con cuidado para no perjudicar el aprendizaje de ninguno de los involucrados.
- j) En el caso de estudiantes, deben verificarse que no haya manipulación de sus notas u otras actividades que lleven como fin afectar a la víctima.
- k) Se debe evitar involucrar personas que no es su competencia intervenir, entre menos personas conozcan del caso, se preveniente la revictimización de quien denuncie.

3. Mecanismos para interponer queja o remitir reporte

El procedimiento para la recepción y trámite de las quejas o reportes, así como para la investigación y sanción de casos contemplados en el presente protocolo, cuenta con los siguientes elementos:

1. Formato de presentación de queja o reporte de queja y persona que recibe

El formato de queja o reporte será elaborado por la Comisión, teniendo este los elementos mínimos requeridos como:

- a) Identificación de la institución.
- b) Día y hora de toma de queja o reporte de queja.
- c) Identificación de presunta víctima, testigos si hubiese y persona denunciada.
- d) Relación con la institución (estudiante, empleado, contratación de servicios, usuaria (o), etc.
- e) Relato de hechos.
- f) Nombre y firma de quien toma la queja.

2. Formas para presentar la queja/informe

- a) Cualquier persona afectada puede informar a su superior jerárquico sobre cualquiera de los comportamientos consignados en este protocolo. Si la persona afectada es estudiante, puede informar en orientación.
- b) En ambos casos, quien recibe la queja debe informar inmediatamente a la Unidad de Género. Absteniéndose de interrogar o cuestionar a la víctima, sino limitarse a escucharla y remitir la información.
- c) La omisión de informar sobre lo que se le comunicó puede derivar en un proceso de investigación por parte de la Comisión para identificar la motivación a no reportar, y puede derivar en una sanción. La colaboración es fundamental para crear un ambiente libre de acoso, discriminación y violencia.
- d) La Unidad de Género contactará a la persona afectada para informarle sobre sus derechos, los mecanismos para activar el protocolo y la disponibilidad de apoyo confidencial. Esta información la ayudará a tomar decisiones informadas sobre su caso.
- e) La víctima puede presentar la queja directamente en la Unidad de Género o la jefatura de Recursos Humanos sin necesidad de pasar por los pasos consignados en el literal a).
- f) Una vez recibida la queja se activa la Comisión como establece el procedimiento.

3. Pautas para entrevista inicial a la víctima

- a) Recibir con calidad y calidez, de una manera amable, que se sienta segura; explicarle que está en su derecho de interponer la queja ante las conductas que describe.
- b) Si se encuentra en un estado de crisis emocional debe atenderse con paciencia y hacerle ver que tendrá apoyo por que existe el instrumento institucional que es el protocolo de intervención.
- c) Mantener una actitud empática, de escucha activa, dirigir las preguntas necesarias solamente.

- d) La persona que realiza la entrevista debe procurar obtener la información clave para determinar la situación de violencia que enfrenta quien queja.
- e) Al finalizar se leerá la entrevista y si se considera que falta alguna información importante será agregada.
- f) Concluida la entrevista se debe informar de la ruta que llevará el proceso administrativo y llenar los formatos correspondientes que aparecen en los anexos.

4. Procedimiento para admisión o remisión de la queja

- a) La Comisión designa a la Unidad de Género o a la jefatura de Recursos Humanos para realizar la entrevista inicial con la víctima. En esta entrevista, la víctima tendrá la oportunidad de exponer los hechos denunciados y aportar las pruebas que considere relevantes, si las hubiera.
- b) En el término de tres días hábiles posteriores a la entrevista inicial, la Comisión se reunirá en pleno para analizar la información recabada y resolver alguna de las siguientes opciones:
 - i. Si se considera que los hechos constituyen acoso, discriminación o violencia, admitirá la Comisión dará el trámite para admitir la queja y resolver por vía administrativa el caso de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
 - ii. Si al analizarse la queja, la Comisión, determina que los hechos no son competencia de este protocolo; sino, se trata de un conflicto laboral, estudiantil o de otra índole, remitirá el caso a la instancia correspondiente (Recursos Humanos o Gerencia Académica/Técnica) para seguir el procedimiento adecuado.
- c) Si los hechos constituyen delito,
- d) La remisión del caso a las autoridades penales no impide que se inicie o continúe un proceso administrativo. El proceso administrativo puede sancionar faltas disciplinarias, incluso si los hechos no constituyen un delito.

- e) Si la víctima decide no denunciar ante estas instancias, la Comisión levantará un acta de dicha situación para documentar que se le brindó la asesoría correspondiente.
- f) Si la víctima solicita asesoría ante el sindicato de manera paralela, este se comunicará con la Unidad de Género o con la jefatura de Recursos Humanos para iniciar el procedimiento que dicta este protocolo.

5. Notificación a persona denunciada

- a) Si la víctima autoriza la investigación para resolver la queja mediante el procedimiento administrativo, una vez admitida la queja, la Secretaría de Actas y Acuerdos de la Comisión citará por escrito a la persona o personas denunciadas en un plazo máximo de tres días hábiles.
- b) En la convocatoria, se informará a la persona denunciada sobre los hechos que se le atribuyen y se le asignará un plazo de tres días hábiles, posterior a la notificación, para que ejerza su derecho de respuesta de manera escrita.
- c) Concluidos los tres días del plazo para la respuesta de la persona denunciada, la Comisión tendrá un plazo máximo de 15 días hábiles para realizar la investigación y recabar las pruebas pertinentes.

6. Restricciones para declarar

No podrán declarar testigos a favor o en contra de la persona denunciada las siguientes personas:

- a) Esposa/esposo.
- b) Conviviente.
- c) Cualquier persona con quien mantenga una relación afectiva.

7. Pautas para entrevista única a la persona denunciada

Para que la persona denunciada exponga su versión de los hechos y presente pruebas que respalden su versión. Se establecen las siguientes pautas:

- a) Revisar cuidadosamente la queja y cualquier otra información relevante sobre el caso para comprender a fondo los hechos denunciados.
- b) Explicar a la persona denunciada el propósito de la entrevista, sus derechos como parte del proceso y la importancia de su colaboración para la investigación.
- c) Hay que asegurar que el espacio de la entrevista sea privado, confidencial y libre de interrupciones para garantizar un ambiente seguro y cómodo para la persona denunciada.
- d) Permitir que la persona exprese su versión de los hechos sin interrupciones, brindándole un espacio para narrar lo sucedido de manera espontánea y completa.
- e) Prestar atención a los detalles y realizar preguntas neutrales y abiertas para aclarar cualquier punto que no esté claro.
- f) Brindar la oportunidad a la persona denunciada de presentar pruebas que respalden su versión de los hechos. Las pruebas que se pueden recabar son: mensajes telefónicos, correos electrónicos, notas, testimonios de personas o cualquier otra prueba relevante.

8. Pautas para entrevista única con testigos

Orientados a obtener información relevante sobre los hechos y comprobar la versión de los hechos presentada por la víctima y la persona denunciada. Se establecen las siguientes pautas:

- a) Revisar cuidadosamente la queja y cualquier otra información relevante sobre el caso, incluyendo las declaraciones de las otras partes involucradas.
- b) Explicar el propósito de la entrevista y sus derechos como parte del proceso.
- c) Hay que asegurar que el espacio de la entrevista sea privado y libre de interrupciones.
- d) Permitir que exprese su versión de los hechos sin interrupciones.
- e) Prestar atención a los detalles y hacer preguntas para aclarar cualquier punto que no esté claro.
- f) Formular preguntas abiertas que permitan al testigo narrar los hechos de manera espontánea.

- g) Si solicita confidencialidad, asegurar el respeto a la solicitud y no divulgar su identidad sin su consentimiento.

9. Asistencia obligatoria de testigos y persona denunciada a audiencia única

- a) La asistencia de los testigos y la persona denunciada a la audiencia única es obligatoria.
- b) La inasistencia injustificada puede tener consecuencias para el desarrollo del proceso y la determinación final del caso.
- c) En caso de inasistencia justificada por parte de la persona denunciada o de un testigo, la Comisión podrá diferir o reprogramar la audiencia. Para solicitar el diferimiento o reprogramación, la persona deberá presentar la documentación que respalde su justificación, tales como:
 - i. Incapacidad médica debidamente documentada.
 - ii. Cumplimiento de una misión oficial asignada previamente a los hechos denunciados, con la correspondiente documentación que lo acredite.
 - iii. Emergencia familiar documentada, como fallecimiento de un familiar cercano, accidente o enfermedad graves.
 - iv. Otras causas de fuerza mayor que impidan la comparecencia personal y que puedan comprobarse.
- d) La Comisión diferirá o reprogramará la audiencia para una fecha posterior dentro de los siguientes dos días hábiles. Esta deberá hacerse en atención a garantizar la asistencia de todas las partes involucradas, ya que la audiencia única es un acto de vital importancia para la resolución del caso.

10. Desarrollo de la audiencia única

El fin es que la Comisión recabe testimonios y pruebas que le permitan determinar la existencia o no de acoso, discriminación o cualquier manifestación de violencia en el ámbito laboral o estudiantil. Para dirigir las preguntas y solicitar las pruebas necesarias para esclarecer los hechos

y garantizar la protección de la víctima, evitando su revictimización, mientras se asegura la resolución justa y oportuna del caso.

Será un acto único que se realizarán en un ambiente seguro y confidencial en el que se escucharán las declaraciones de la persona denunciada y de testigos.

- a) A través de la secretaría de Actas y Acuerdos de la Comisión se convoca a la audiencia única, citando a la persona denunciada y testigos. En ella, se informará a las partes la fecha, hora y lugar de la audiencia, así como los derechos que les asisten.
- b) Se escuchará los testimonios de la persona denunciada y testigos brindándoseles la oportunidad de expresar libremente sus versiones de los hechos.
- c) Se recabarán las pruebas presentadas por las partes.
- d) La persona denunciada y testigos se entrevistarán por separado por la Comisión para recolectar toda la información posible.
- e) La secretaría de Convocatorias y Actas de la Comisión debe documentar todas las entrevistas tomando notas detalladamente, incluyendo las declaraciones, las preguntas realizadas y las respuestas proporcionadas.
- f) Todo el proceso de investigación, incluyendo las pruebas recabadas y las decisiones tomadas, quedará documentado en el acta única. Esta deberá ser un documento completo, preciso y transparente.
- g) Todo lo desarrollado se asentará en el acta única, que firmarán todas las partes intervenientes.
- h) Si alguna de las partes se niega a firmar el acta, se dejará constancia de dicha negativa, pero el acta conservará su valor legal.
- i) La víctima no está obligada a comparecer en la audiencia única para evitar su revictimización. Sin embargo, su declaración inicial es crucial para iniciar la investigación y el proceso de deliberación.

11. Resolución del caso

- a) Tras finalizar la audiencia única y dentro de un plazo máximo de tres días hábiles, la Comisión emitirá una resolución final sobre el caso. Este plazo garantiza la celeridad en la resolución y evita prolongar la incertidumbre para las partes involucradas.
- b) Realizará un análisis de los testimonios y las pruebas recabadas durante la audiencia única. Este se centrará en determinar la existencia o no de acoso, discriminación o cualquier manifestación de violencia.
- c) Para deliberar válidamente, se observará lo dispuesto en el artículo 10 del Reglamento de la Comisión, que establece que la Comisión podrá sesionar y deliberar con la mitad más uno de sus miembros en ejercicio. Las decisiones se adoptarán por mayoría de votos de los miembros presentes.
- d) La abstención o el desacuerdo de un miembro de la Comisión sobre la deliberación de la mayoría deberá estar debidamente fundamentada. Debiéndose exponer claramente los argumentos que sustentan su postura. Esta argumentación se incorporará y formará parte del proceso deliberativo. Sin embargo, la abstención o el desacuerdo no impugnan ni invalidan la decisión adoptada por la mayoría.
- e) La resolución final emitida por la Comisión determinará de manera clara si la conducta denunciada se configuró o no. La resolución deberá estar fundamentada en una argumentación que consigne de manera detallada y precisa todos los indicadores y elementos que sustentaron la conclusión emitida.
- f) En caso de confirmarse los hechos se emitirá la recomendación sobre la sanción a imponerse a la persona denunciada; esta estará fundada sobre el Reglamento Interno de Trabajo, Reglamentos Estudiantiles y/o la normativa vigente aplicable al caso específico.
- g) Para garantizar la coherencia y eficacia del proceso de atención a víctimas de acoso, discriminación y violencia en el ámbito laboral y estudiantil, es fundamental revisar y armonizar las normativas institucionales y otras que sean pertinentes con las normativas especializadas en la materia. Esta armonización asegurará que todas las disposiciones

aplicables sean consistentes y contribuyan a la protección efectiva de los derechos de las personas.

12. Consideraciones contra las falsas denuncias y/o testimonios

Si durante la investigación la Comisión determina que se ha presentado una falsa acusación de manera intencional, se aplicarán las siguientes medidas:

- a) Se formulará un llamado de atención por escrito a la persona o personas que realizaron la falsa acusación. Este especificará las razones por las cuales se considera que la acusación es falsa.
- b) Se informará a la persona o personas que realizaron la falsa acusación sobre las posibles consecuencias legales de sus acciones.
- c) Se brindará asesoría a la persona denunciada sin causa justificada. Informándosele sobre sus derechos y las vías legales a su disposición para iniciar un proceso sancionatorio o jurídico/penal contra la persona responsable de la falsa acusación.

13. Criterios por considerar para la imposición de sanciones

Las sanciones disciplinarias impuestas deben ser proporcionales a la gravedad de los hechos denunciados y estar debidamente fundamentadas en el informe de la Comisión y considerará los siguientes aspectos:

- a) Considerar la gravedad valorando factores como el tipo de violación, la intención del perpetrador y el potencial de daño.
- b) La reincidencia de la persona denunciada en este tipo de comportamientos.
- c) Valorar el impacto de los hechos de violencia en la víctima que puede incluir daños físicos, emocionales, psicológicos o financieros.
- d) La asimetría de poder entre víctima/as y victimario/os manifestada en la utilización de posiciones de poder para intimidar, controlar o victimizar a la víctima.
- e) La existencia de factores que incrementan la vulnerabilidad de la víctima, como edad, género, condición socioeconómica o discapacidad, posición jerárquica y otra.

- f) El estricto cumplimiento de los derechos humanos y las garantías procesales establecidas en la Ley Especial Integral para la Atención y Prevención de la Violencia Contra las Mujeres (LEIV), en particular en el Artículo 57.
- g) La garantía de un proceso justo y equitativo que permita a la víctima ser escuchada, presentar pruebas y recibir protección adecuada.
- h) La adopción de medidas para evitar que la víctima sea revictimizada durante el proceso o como consecuencia de este.
- i) Evitar cualquier acción u omisión por parte de las autoridades que pueda perpetuar o agravar la situación de la víctima y que derive en Violencia Institucional (art. 10 literal b de la LEIV) (Istituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer ISDEMU, 2024); para ello considerar:
 - i. La dilación injustificada en la investigación y resolución de los casos, lo que puede generar impunidad y revictimizar a la víctima.
 - ii. La falta de aplicación efectiva de las sanciones a los responsables, lo que transmite un mensaje de tolerancia a la violencia y desprotección a las víctimas.
 - iii. La falta de interés o compromiso por parte de las autoridades en la resolución de los casos, lo que puede generar desconfianza en las víctimas y obstaculizar el acceso a la justicia.
- j) La omisión de las medidas necesarias para proteger a la/s víctima/s de posibles represalias o actos de intimidación por parte de la persona victimaria o sus aliados/as.
- k) Contar con el asesoramiento de la Unidad de Género, su conocimiento técnico y comprensión del impacto de la violencia en las víctimas y de las garantías procesales, pueden contribuir significativamente a una resolución justa y equitativa.

14. Prohibición de la conciliación o mediación

El Artículo 58 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para la Mujeres (LEIV) establece la prohibición expresa de la conciliación o mediación en casos de violencia contra

mujeres. Esta responde a la naturaleza específica de este tipo de violencia, la asimetría de poder entre víctima y victimario, y la necesidad de proteger los derechos de las mujeres víctimas de violencia.

15. Informe, Conclusión y Recomendación

Tras concluir el plazo de tres días hábiles tras la resolución de la audiencia única, se remitirá el informe final recomendando la sanción a imponerse a la autoridad competente que rige la ley de la ENA. Dicho informe deberá incluir los siguientes elementos esenciales:

- a) Resumen de los Hechos Denunciados en lo que se hace una descripción clara de los hechos denunciados.
- b) Extracto de las declaraciones de la víctima, la persona denunciada y los testigos que hayan participado en el proceso.
- c) Pruebas recopiladas durante la Investigación.
- d) Análisis realizado por la Comisión que debe identificar los elementos probatorios que sustentan o refutan las denuncias presentadas.
- e) Conclusiones de la Comisión sobre los motivos determinados sobre la responsabilidad o no de la persona denunciada.
- f) Recomendaciones sobre las medidas de protección a la víctima y sanciones disciplinarias para la persona denunciada.

16. Notificación a la víctima

La resolución final será comunicada a la víctima por la Unidad de Género o la jefatura de Recursos Humanos que levantará acta sobre esta y dejará constancia de dicha notificación. Se consignará la apreciación de la víctima sobre dicha resolución.

17. Ejecución de la sanción disciplinaria

1. La sanción disciplinaria impuesta se ejecutará inmediatamente y efectiva bajo la estricta responsabilidad de la jefatura superior de la persona sancionada; en caso de población

estudiantil, será la Gerencia Académica/Técnica; quienes tomarán las medidas necesarias para que se cumpla a tiempo.

2. Estas instancias desempeñan un papel crucial en la ejecución y seguimiento de la sanción disciplinaria. Sus responsabilidades específicas incluyen:
 - a) Notificar formalmente a la persona la sanción impuesta, incluyendo la naturaleza de la falta, la sanción aplicada y los motivos que la sustentan.
 - b) Tomar las medidas necesarias para implementar la sanción impuesta, de acuerdo con el tipo de sanción y las directrices institucionales.
 - c) Supervisar de cerca el cumplimiento efectivo de la sanción, documentando las acciones tomadas y el progreso realizado.
 - d) Abordar cualquier obstáculo o dificultad que surja durante la ejecución de la sanción, tomando las decisiones pertinentes para garantizar su cumplimiento.
3. Cuando se cumpliera la sanción disciplinaria, deberán elaborar un informe detallado del acatamiento.
4. El informe de acatamiento elaborado se remitirá a la jefatura del departamento de Recursos Humanos para incorporarse al expediente laboral del sancionado; a la persona responsable de manejo de expediente de estudiantes para integrarse y a la Unidad de Género para agregarse al expediente del proceso.

18. Seguimiento del cumplimiento

La Comisión dará seguimiento al cumplimiento de las medidas de protección de la víctima y de la sanción disciplinaria impuesta a la persona denunciada. Para ello, podrá realizar las siguientes acciones:

- a) Solicitar informes a las jefaturas o áreas académicas involucradas sobre el cumplimiento de las medidas de protección y de las sanciones disciplinarias.
- b) Entrevistar a la víctima para verificar que se le estén brindando las medidas de protección adecuadas.

- c) Realizar cualquier otra acción que considere necesaria para garantizar el cumplimiento de las medidas de protección y de la sanción disciplinaria
- d) Las jefaturas, área académica u otra instancia involucrada deberán colaborar en el seguimiento del caso y proporcionar la información que se les solicite.

19. Cláusula de terminación de contrato

Tras la entrada en vigor de este protocolo se incorporará una cláusula obligatoria que prohíba el acoso, la discriminación o violencia, contra los sujetos protegidos por este protocolo, en los siguientes casos:

- a) En los contratos de prestación de servicios: Esta cláusula establecerá que cualquier persona que incumpla las normas del presente protocolo y sea hallada responsable será sancionada con la rescisión de su contrato y la prohibición de prestar servicios en la ENA.
- b) En los contratos de subcontratación de servicios: Si cualquier miembro del personal de la empresa subcontratada, que preste servicios en la institución, es hallado responsable de acoso, discriminación o violencia la empresa subcontratada será informada de la prohibición de que dicha persona preste sus servicios en la ENA. Además, se recomendará que se le brinden procesos formativos para evitar reincidencia en estos comportamientos y vulnerar a otras personas.

20. Expediente especial del proceso

Todo el proceso, desde la toma de la queja/reporte hasta la finalización, será documentado en un expediente especial para cada caso. Si la queja se presenta contra dos o más personas, se elaborará un expediente especial para cada una. Cada expediente deberá contener la información y documentación correspondiente a cada caso individual. Deberá cumplir con las siguientes características:

1. Carátula: Incluir la siguiente información:

- a) Un número único que identifique el caso (correlativo por año).

- b) Tipo de queja: Acoso laboral, sexual, discriminación o violencia (indicado con las siglas correspondientes: ACOSO LABORAL (**AL**), ACOSO SEXUAL (**AS**), DISCRIMINACIÓN (**D**) o VIOLENCIA (**V**)).
- c) Año de toma de la queja.
- d) Todos los elementos de la carátula deben estar separados por guiones.

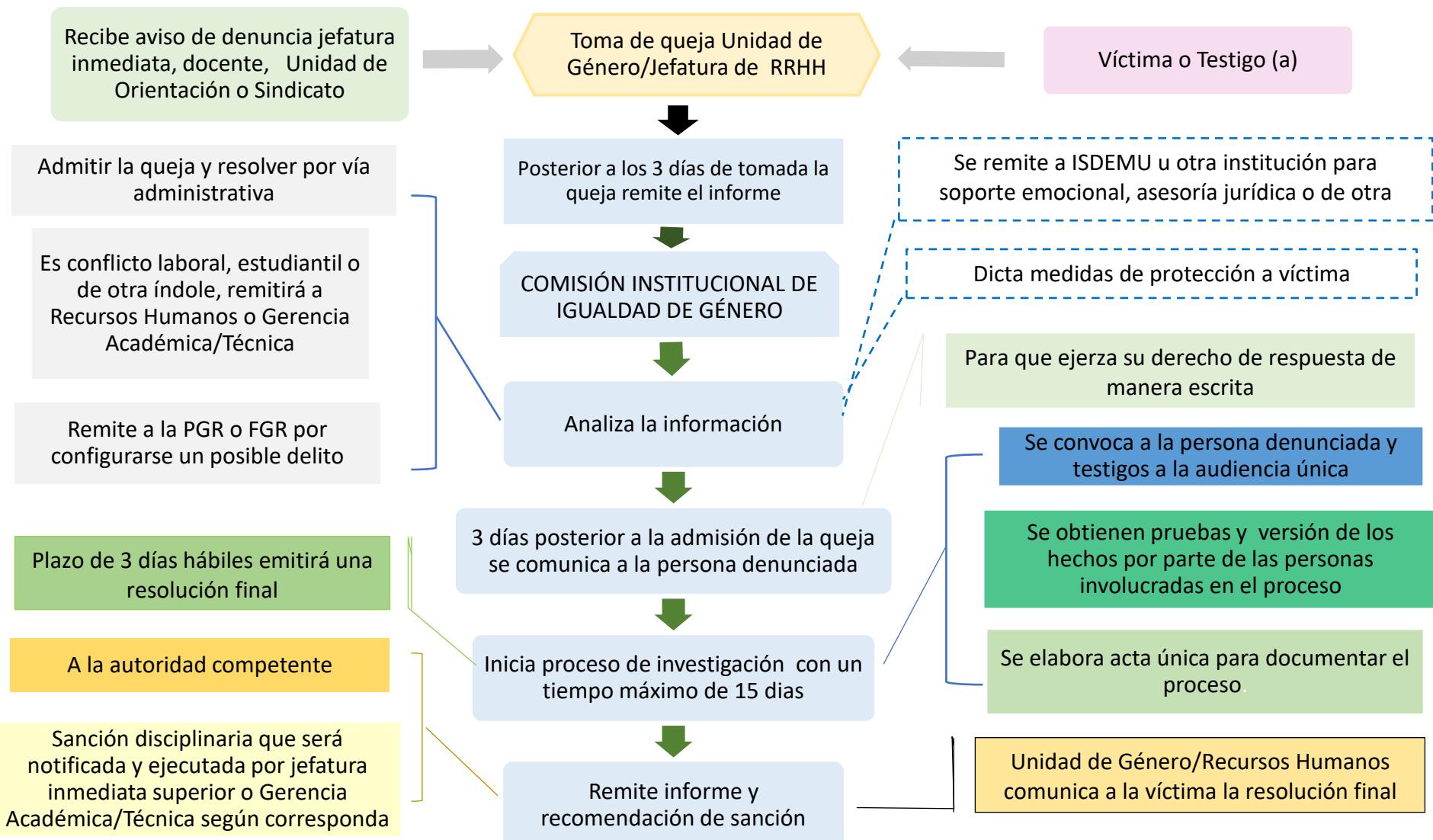
2. Contenido del expediente: El expediente estará conformado por la siguiente documentación:

- a) Entrevista inicial con la víctima.
- b) Todas las entrevistas realizadas durante el proceso de investigación, incluyendo entrevistas con la persona denunciada quienes testifican.
- c) Todas las pruebas y documentos recabados durante la investigación.
- d) Resolución final emitida por la Comisión.
- e) Deberá estar debidamente foliado.

3. Resguardo del expediente:

Los expedientes serán resguardados por la Unidad de Género por el carácter de confidencialidad como derecho de las víctimas. La resolución final de la Comisión se agregará al expediente del proceso y al expediente laboral de la persona denunciada.

XI. FLUJOGRAMA DE MECANISMO INSTITUCIONAL PARA ABORDAR EL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA



XII. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

El desaprendizaje es un proceso fundamental para evitar la repetición de patrones de acoso, violencia y discriminación. A través de este, las personas pueden cuestionar y modificar comportamientos aprendidos que resultan perjudiciales para su propio desarrollo y el de la comunidad. La prevención se convierte en un objetivo primordial para evitar que se concreten estas situaciones.

12.1. Propuesta de contribuciones en entornos educativos

EDUCACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN

- Proporcionar una educación de calidad que desarrolle la conciencia de sí mismos, autocontrol y habilidades interpersonales, vitales para relaciones sanas y respetuosas.
- Ejecutar un plan de aprendizaje y enseñanza que promueva un clima solidario con las habilidades sociales y emocionales .

ENTORNOS SEGUROS

- Crear entornos que sean psicológica y físicamente seguros.
- Fomentar la prevención del acoso y la promoción de relaciones saludables.

FORMACIÓN DOCENTE

- Capacitar a personal de docentes para reconocer y abordar el acoso.
- Brindarles herramientas para intervenir de manera efectiva cuando se presenten situaciones de acoso.

PARTICIPACIÓN PROACTIVA DE POBLACIÓN ESTUDIANTIL

- Involucrarse en espacios de participación donde puedan revisar sus actitudes, comportamientos y acciones.
- Crear oportunidades para que contribuyan activamente a la convivencia positiva en su entorno educativo.

POLÍTICAS Y COMUNICACIÓN

- Establecer políticas claras contra el acoso y asegurarse de que se comuniquen de manera efectiva a toda la comunidad educativa.
- Escuchar y atender las preocupaciones y denuncias de estudiantes, proporcionando canales seguros para reportar incidentes.

12.2. Rol Crucial del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en la Prevención de Riesgos Psicosociales

En el ámbito laboral, la prevención de los riesgos psicosociales es un tema de vital importancia para garantizar el bienestar y la salud integral del personal. En este contexto, el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (CSSO) de la institución desempeña un papel primordial como ente activo en la identificación, evaluación y control de estos riesgos.

1. Identificando los Riesgos Psicosociales

- a) Evaluar según su gravedad y potencial impacto en el personal; esta debe considerar factores como la frecuencia e intensidad de la exposición a los riesgos, las características individuales de los trabajadores/trabajadoras y la existencia de medidas preventivas.
- b) Diseñar e implementar medidas preventivas para mitigar los riesgos psicosociales identificados. Estas medidas pueden incluir:
 - a) Capacitación y sensibilización Brindar al personal información y herramientas para identificar y gestionar el estrés laboral, mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales, y promover una cultura de trabajo saludable.
 - b) Adaptación de las condiciones laborales: Recomendar la implementación de cambios en las tareas, horarios, cargas de trabajo y organización del trabajo para reducir la exposición a factores psicosociales adversos.
 - c) Promoción de un clima laboral positivo: Fomentar una cultura de respeto, colaboración, apoyo mutuo y reconocimiento en el lugar de trabajo.
 - d) Implementación de programas de apoyo: Establecer programas de asistencia psicológica, asesoría y acompañamiento para el personal que experimente dificultades emocionales o psicosociales relacionadas con su trabajo.

2. Responsabilidad Compartida en la Prevención

- a) Los empleadores tienen la obligación legal de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, incluyendo la prevención de los riesgos psicosociales. Esto implica implementar las medidas preventivas necesarias y garantizar su cumplimiento.
- b) Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a un ambiente de trabajo libre de riesgos psicosociales y la responsabilidad de colaborar en su prevención. Esto implica participar activamente en las evaluaciones, informar sobre los riesgos identificados y adoptar las medidas de autocuidado necesarias.

iii. Beneficios de la Prevención

- a) Reducción del estrés laboral y sus efectos negativos en la salud física y mental.
- b) Mejora del clima laboral y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.
- c) Aumento de la productividad y el desempeño laboral.
- d) Disminución del ausentismo y las bajas por enfermedad.
- e) Creación de una cultura de trabajo más positiva y comprometida.

12.3. Protección de grupos en condiciones de vulnerabilidad

Es fundamental implementar medidas específicas para prevenir y abordar la violencia en todas sus formas, considerando las necesidades y características de los grupos en condiciones de vulnerabilidad. Estas medidas pueden incluir:

- a) Implementar políticas claras y contundentes contra la violencia y la discriminación, con énfasis en la protección de grupos vulnerables.
- b) Brindar capacitación especializada a personal, docentes y estudiantes sobre la prevención y el abordaje de la violencia, incluyendo estrategias para identificar y apoyar a las víctimas de estos grupos.
- c) Crear un ambiente seguro e inclusivo donde todos se sientan respetados, valorados y seguros, independientemente de su condición o características.

- d) Establecer canales de denuncia accesibles, confidenciales y adaptados a las necesidades de los grupos en condiciones de vulnerabilidad, para que puedan reportar incidentes de violencia sin temor a represalias.
- e) Fomentar una cultura de respeto, tolerancia y empatía en toda la comunidad educativa o laboral, promoviendo la inclusión y la no discriminación.
- f) Analizar las características del entorno laboral y de los grupos en condiciones de vulnerabilidad para identificar los riesgos particulares de victimización.

12.4. Formación y Educación

- a) Crear cursos o programas de formación obligatorios para todo el personal y población estudiantil sobre la cero tolerancia al acoso, la discriminación y la violencia.
- b) Implementación de talleres, charlas, conferencias y otras actividades formativas para sensibilizar sobre la importancia del respeto, la diversidad y la inclusión en el ámbito institucional.
- c) Promover la educación en valores como la empatía, la responsabilidad y el respeto por los derechos humanos.

12.5. Monitoreo y detección temprana

- a) Establecer un sistema de monitoreo del ausentismo o abandono del trabajo, actividades académicas y/o recreo deportivo que pueda estar relacionado con situaciones establecidas en este instrumento.
- b) Implementar mecanismos para la detección temprana de posibles casos, mediante encuestas de clima laboral, y estudiantil, entrevistas individuales, grupos focales, entre otros.

12.6. Campañas de sensibilización y difusión del Protocolo de Actuación

1. Concienciación a través de medios de comunicación internos:
 - a) Promover activamente un ambiente institucional libre de acoso, discriminación y violencia a través de campañas informativas y de sensibilización en los medios de comunicación internos de la institución.
 - b) Utilizar diversos canales de comunicación como boletines electrónicos, redes sociales, carteles informativos, entre otros, para difundir mensajes claros y contundentes sobre la cero tolerancia a estas conductas.
2. Socialización del Protocolo de Actuación:
 - a) Distribuir y socializar el Protocolo de Actuación para la Prevención, Atención y Eliminación del Acoso, Discriminación y la Violencia a toda la comunidad educativa.
 - b) Realizar talleres informativos y de capacitación para que todas las personas conozcan los contenidos del protocolo, los procedimientos a seguir en caso de presentarse una situación de acoso, discriminación o violencia, y los canales de queja disponibles.
3. Sensibilización sobre los comportamientos contemplados en el protocolo
 - a) Advertir sobre el uso de bromas, lenguaje inapropiado y ofensivo, verbal y no verbal, y/o los comentarios sexistas como formas de violencia contra las mujeres u otros comportamientos contemplados en el protocolo.
 - b) Fomentar una cultura de respeto mutuo y tolerancia cero hacia cualquier tipo de comportamiento que pueda generar incomodidad, humillación o daño a otra persona.

12.7. Alianza con los Sindicatos

- a) Brindar capacitación a la junta directiva, comités y personal afiliado del sindicato para abordar temas como la identificación de comportamientos de acoso, discriminación y violencia; además, los procedimientos de queja, las medidas de protección para las víctimas y el papel del sindicato en la prevención y atención de estos casos.

- b) Hay que recomendar que incluyan en los estatutos del sindicato una definición clara y precisa de estos comportamientos, estableciendo que no se tolerarán en ninguna circunstancia.
- c) Enfatizar la responsabilidad del sindicato en la protección de sus miembros frente al acoso y la discriminación.
- d) Elaborar un procedimiento de queja al interior del sindicato con asesoría de la Unidad de Género que establezca claramente los pasos a seguir para presentar una queja de estos comportamientos.
- e) Garantizar la confidencialidad y el acompañamiento a las personas víctimas durante todo el proceso.
- f) Trabajar en conjunto para garantizar una respuesta efectiva y oportuna a las quejas, apoyando y protegiendo a las víctimas.
- g) Difundir ampliamente la posición del sindicato respecto al acoso, la discriminación y la violencia, reafirmando su compromiso con la cero tolerancia a estas conductas.
- h) Utilizar los canales de comunicación del sindicato para sensibilizar a sus miembros sobre la importancia de prevenir y denunciar.
- i) Informar a la persona denunciada sobre las consecuencias de las conductas descritas en el protocolo y sensibilizarla sobre el impacto de estas acciones en el ambiente laboral.

XIII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será aplicable a toda la comunidad educativa de la Instituto Especializado de Nivel Superior “Escuela Nacional de Agricultura Roberto Quiñónez”, Además, a las personas que prestan servicios en la institución bajo cualquier modalidad como lo consignan los alcances de protección del Convenio 190

XIV. DIFUSIÓN

El presente Protocolo será difundido ampliamente a toda la comunidad educativa, incluyendo personas usuarias y todas las protegidas según el Convenio 190, a través de diversos canales de comunicación, incluyendo:

1. Página web de la institución.
2. Intranet institucional.
3. Carteleras informativas.
4. Talleres y charlas informativas.
5. Materiales impresos.

XV. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El presente Protocolo será revisado y actualizado periódicamente en tres fases:

1. En el primer año de vigencia se revisará el conocimiento de este en la institución y la percepción de efectividad de este.
2. En el segundo año se evaluará su pertinencia para conocer si responder a las necesidades institucionales sobre el tema. Se pueden hacer de la siguiente manera:
 - a) Revisar los datos estadísticos disponibles en el momento sobre casos atendidos
 - b) Realizar encuestas a la comunidad educativa para identificar sus necesidades específicas en materia de prevención del acoso, la discriminación y la violencia.
 - c) Se organizarán grupos focales con diferentes sectores de la comunidad educativa de la ENA para discutir las necesidades identificadas y generar propuestas de mejora.
 - d) Se analizarán las brechas existentes entre las necesidades identificadas y las medidas previstas en el Protocolo actual para diseñar estrategias de acción específicas.
 - e) En cualquier periodo de vigencia del Protocolo al existir algún cambio a las normativas legales vigentes relacionadas con el acoso, la discriminación y la violencia se analizará el impacto y se realizarán las actualizaciones necesarias para garantizar su cumplimiento.

El objetivo de estas revisiones es adaptar el Protocolo a los últimos avances en materia de prevención del acoso, la discriminación y la violencia. Asimismo, garantizar que el instrumento responda a las necesidades específicas de la ENA.

XV. DISPOSICIONES FINALES

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por parte del Consejo Directivo de la Escuela Nacional de Agricultura “Roberto Quiñónez” ENA.

XVI. REFERENCIAS

1. Acosta, C. A. (2014). Factores asociados a la violencia: revisión y posibilidades de abordar. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 116 - 117.
2. Asamblea Legislativa. (8 de Abril de 2024). *Constitución de la República de El salvador*. Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_de_la_republica_del_salvador_1983.pdf
3. Asamblea Legislativa. (18 de Abril de 2024). *Ley de Acceso a la Información Pública*. Obtenido de Ley de Acceso a la Información Pública: edipiem.edomex.gob.mx/sites/cedipiem.edomex.gob.mx/files/files/Documentos%20PDF/Marco%20Normativo/Varios/Guía%20para%20la%20Clasificación%20como%20Confidencial.pdf
4. Asamblea Legislativa. (9 de Abril de 2024). Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo. San Salvador, El Salvador, El Salvador.
5. Asamblea Legislativa. (9 de Abril de 2024). *Reforma a la Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres*. Obtenido de <https://www.asamblea.gob.sv/leyes-y-decretos/decretos-por-anios/2019/0>
6. Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (9 de Abril de 2024). *EEOC Data Highlight*. Obtenido de <https://www.eeoc.gov/data/sexual-harassment-our-nations-workplaces>
7. Inciarte, A. (1994). La violencia en el noviazgo: Un estudio con adolescentes de Caracas. *Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 151-178.
8. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer ISDEMU. (2022). *Lineamientos Institucionales para la Transversalización de la Igualdad No Discriminación y Vida Libre de Violencia para las Mujeres en las Instituciones del Estado 2022*. San Salvador: SD.

9. Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer ISDEMU. (7 de mayo de 2024). *Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres LEIV*. Obtenido de Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres LEIV: file:///C:/Users/SilviaRebecaRodrigue/Downloads/Ley_especial_integral_para_una_vida_libre_de_violencia_para_las_mujeres_Web.pdf
10. Mingo, A. &. (2015). Violencia sexual en las escuelas: Una mirada desde la antropología. . *Revista de Antropología Social*, 24(2), 349-374.
11. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (4 de Abril de 2024). Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso 2019. . San Salvador, El Salvador, El Salvador.
12. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (8 de Abril de 2024). *Ministerio de Trabajo y Previsión Social*. Obtenido de <https://sostrabajadoras.mtps.gob.sv/wp-content/uploads/2023/03/Convenio-190-OIT.pdf>
13. Murillo, N. Y. (8 de Abril de 2024). Ciencia en femenino: una revisión desde los aportes de las mujeres. México, Guanajuato, México.
14. Naciones Unidas. (16 de Abril de 2024). *Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza*. Obtenido de Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-against-discrimination-education>
15. Organización Internacional del Trabajo. (8 de Abril de 2024). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.190)*. Obtenido de C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.190): https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_847884/lang--es/index.htm
16. Organización Internacional del Trabajo. (9 de Abril de 2024). *Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Una encuesta global*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_863210/lang--es/index.htm

17. Organización Internacional del Trabajo OIT. (9 de Abril de 2024). El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm.206 en pocas palabras. Ginebra, Ginebra, Suiza.

18. Tribunal de Ética Gubernamental. (24 de Abril de 2024). *Ley de Ética Gubernamental, El Salvador.* Obtenido de
<https://www.teg.gob.sv/phocadownload/Legislaciones/RELEG.pdf>

ANEXOS

HOJA DE RECEPCIÓN DE QUEJA

Fecha: Día / Mes	/	Hora: Año	Lugar: (Gerencia, Departamento o Unidad que toma queja)
----------------------------	---	---------------------	---

1. DATOS DE QUIEN INTERPONE LA QUEJA

NOMBRE:

2. RELACIÓN CON LA INSTITUCIÓN

- | | | | |
|-----------------------------|----------------------|-----------------|----------------------|
| - Empleado (a) | <input type="text"/> | Área de Trabajo | <input type="text"/> |
| - Estudiante | <input type="text"/> | Año y Sección | <input type="text"/> |
| - Contratación de servicios | <input type="text"/> | Tipo | <input type="text"/> |
| - Usuario (a) | <input type="text"/> | Área visitada | <input type="text"/> |
| - Otro | <input type="text"/> | Especifique | <input type="text"/> |

3. CALIDAD EN QUE PRESENTA LA QUEJA

Víctima Testigo(a) Otro Especifique:

4. DATOS DE DENUNCIADO/A

NOMBRE:

- | | | | |
|-----------------------------|----------------------|-----------------|----------------------|
| - Empleado (a) | <input type="text"/> | Área de Trabajo | <input type="text"/> |
| - Estudiante | <input type="text"/> | Año y Sección | <input type="text"/> |
| - Contratación de servicios | <input type="text"/> | Tipo | <input type="text"/> |
| - Usuario (a) | <input type="text"/> | Área visitada | <input type="text"/> |
| - Otro | <input type="text"/> | Especifique | <input type="text"/> |

5. RELATO DE LOS HECHOS (Tomar textualmente la información, no olvidando consignar: día en que sucedieron los hechos, lugar, testigos/as si existieran, pruebas y datos importantes que permitan tener claridad en la información).

Firma de denunciante: _____

Nombre y firma de quien toma la queja:

6. APARTADO RESERVADO PARA LA COMISIÓN INSTITUCIONAL DE GÉNERO

Reunida la Comisión el día/ mes/año a las _____ horas para conocer de la presente queja decide:

1. Admitir queja para resolver por vía administrativa.
2. Remitir queja a Recursos Humanos.
3. Remitir queja a Gerencia Académica/Técnica.
4. Remitir caso a la Fiscalía General de la República.
5. Remitir a ISDEMU para soporte emocional, asesoría jurídica y otra.
6. Remisión para asesoría jurídica a otra institución.

Motivo de la remisión: _____

OBSERVACIONES:

ACTA DE CONSENTIMIENTO PARA INICIAR PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Yo, _____ con Documento Único de Identidad personal No. _____. Por medio de la presente acta, declaro que: He leído y comprendido la información proporcionada sobre el procedimiento de investigación de acoso, discriminación o violencia. **Por lo tanto:** (Marque con una X la opción seleccionada)

1. Otorgo mi consentimiento libre y voluntario para que se inicie un proceso de investigación sobre los hechos descritos en informe de queja.

2. Renuncio a que se inicie proceso de investigación sobre los hechos descritos en informe de queja.

A. En caso de no aceptar se inicie proceso de investigación exponga sus motivos:

B. Al aceptar se inicie investigación: Me comprometo a colaborar aportando toda la información y pruebas que sean necesarias. Soy consciente de que tengo derecho a ser acompañado(a) por un representante durante todo el proceso de investigación.

Aceptación o No de Remitir Caso a la Fiscalía General de la República: (Marque con una X la opción seleccionada)

1. Acepto que el caso sea remitido a la Fiscalía General de la República para su investigación y posible acción penal.

2. No acepto que el caso sea remitido a la Fiscalía General de la República.

En caso de no aceptar la remisión del caso a la Fiscalía General de la República, exponga sus motivos:

1. He decidido buscar justicia por otras vías.
2. No deseo una acción penal contra el quejado.
3. Temo represalias si el caso se hace público.
4. Otras razones: (Explique)

Aceptación o no de remitir caso a otra institución para soporte emocional u otro (Marque con una X la opción seleccionada)

1. Acepto recibir soporte emocional u otra de una institución especializada.
2. No deseo recibir soporte emocional ni ninguna otra de una institución especializada.

En caso de aceptar recibir apoyo, indique la institución de su preferencia:

Nombre de la institución:

Dirección:

Teléfono:

Correo electrónico:

Para los efectos consiguientes se firma la presente acta a las _____ horas del (Fecha) en la Escuela Nacional de Agricultura “Roberto Quiñónez”, ubicada en San Andrés, La Libertad.

Nombre y firma de denunciante

EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO

COMISIÓN INSTITUCIONAL DE GÉNERO

CIG-No. _____/20_____

FECHA DE INICIO DE PROCESO

DIA/MES /AÑO

FECHA DE CONCLUIDO EL PROCESO

_____ / _____ / _____

VÍCTIMA

PERSONA DENUNCIADA

CASO REMITIDO POR

FECHA TOMA DE DENUNCIA O REPORTE DE QUEJA

NOMBRE Y CARGO DE PERSONA Y QUE TOMA LA QUEJA

FECHA ADMISIÓN DE QUEJA POR COMISIÓN INSTITUCIONAL DE GÉNERO

RESOLUCIÓN:

SEGUIMIENTO DE CASO:



GOBIERNO DE
EL SALVADOR