





Escuela Superior de Economía y Negocios
Santa Tecla
2025



Escuela Superior de Economía y Negocios
El Salvador, 2025

ISBN: 978-99983-934-0-0

Corrección: María Tenorio

Diagramación: Contracorriente editores

Impresión: Impresos Múltiples S. A. de C. V.



ESEN

Escuela Superior de Economía y Negocios (ESEN)

Km 12 ½ carretera al puerto de La Libertad, calle nueva
a Comasagua, Santa Tecla, La Libertad, El Salvador
<http://www.esen.edu.sv/>
2234 9292



Índice



- 07 Justificación**
- 09 Introducción**
- 13 Capítulo I.** Principios rectores
- 15 Capítulo II.** De la violencia de género y los tipos de violencia
- 18 Capítulo III.** De las infracciones y los tipos de relaciones propicias para la violencia basada en género
- 23 Capítulo IV.** Consideraciones generales sobre la atención de casos de violencia basada en género
- 30 Capítulo V.** Procedimiento de atención en casos de violencia basada en género
- 33 Capítulo VI.** Proceso de investigación y sanción por violencia de género en caso de que la persona investigada sea estudiante
- 38 Capítulo VII.** Etapa sancionatoria en caso de que la infracción fuere cometida por estudiante
- 39 Capítulo VIII.** Procedimiento para casos de violencia basada en género cuando la infracción fuere cometida por personal administrativo o docente
- 41 Capítulo IX.** Etapa sancionatoria en caso de que la infracción fuere cometida por personal administrativo o docente

- 43 Capítulo X.** De las medidas de protección y reaprendizaje
- 44 Capítulo XI.** Estrategias socioeducativas para la prevención de violencia basada en género
-

Anexos

- 47 Anexo 1:** Marco jurídico
- 48 Anexo 2:** Glosario
- 56 Anexo 3:** Perfil y nombramiento de las personas orientadoras
- 57 Anexo 4:** Propuesta para la creación de las comisiones de género
- 59 Anexo 5:** Contrato de confidencialidad para practicantes del Centro de Práctica Jurídica
- 63 Anexo 6:** Procedimiento de atención casos de violencia basada en género





Justificación



La lucha contra la violencia de género ha sido una de las más fuertes para los derechos humanos en las últimas décadas. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha realizado campañas importantes tanto para hacer visible la problemática como para sensibilizar sobre ella. Dicho empeño sigue dando trabajo a los Estados participantes, ya que construir una política estatal sobre la violencia de género, para las mujeres y para la población LGTBI+, es un verdadero desafío: aunque los estándares internacionales, e incluso nacionales, cambien, para erradicar esta problemática debe generarse una conciencia sobre ella, pues la naturalización de la violencia es parte de lo que debe romperse. Debemos estar conscientes de que vivimos en una estructura patriarcal que ha generado violencia por considerar a las mujeres como inferiores y a la población LGTBI+ como una desviación. Allí es donde, como parte vital, entra nuestro trabajo en la academia: incidir directamente hacia la transformación de una sociedad inclusiva y respetuosa de la diversidad.

Bien contemplado por la legislación, la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia (LEIV) exige a la educación superior garantizar mediante un instrumento, el protocolo a seguir para la atención de todas las personas que se encuentren en situación de violencia. Las

autoridades de la ESEN, conscientes de la necesidad de protección de las poblaciones vulnerables, han decidido extender dicho protocolo a la protección de personas LGTBI+, quienes a su vez enfrentan violencia en razón de su género u orientación sexual¹.

1/ Art. 21 de la LEIV sobre educación superior.



Introducción



La violencia en contra de las mujeres es una violación a los derechos humanos, al igual que la violencia y la discriminación contra las personas LGTBI+. En materia de derechos humanos para las mujeres, el Estado salvadoreño ha suscrito diferentes tratados y convenios internacionales que forman parte de nuestro derecho vigente; además, siendo suscriptor del Tratado de San José, el Estado salvadoreño está obligado a respetar los estándares internacionales jurisprudenciales, vinculándolos en la forma de resolver de la judicatura interna².

Autoridades externas reconocen a ambas poblaciones como vulnerables ante la violencia de género, sin embargo, ambas deben tener un abordaje especializado, de acuerdo con las necesidades de cada población.

2/ Tales como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará; Asamblea General de las Naciones Unidas: Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer; así como las recomendaciones de los Principios de Yogyakarta que, si bien es cierto aún no se trata de un instrumento internacional, permite conocer la postura internacional sobre los derechos humanos para las personas LGTBI+.

Para efectos de este manual, toda persona puede ser víctima de violencia en razón al género, sin embargo se reconoce que son las niñas, las adolescentes y las mujeres la población más vulnerable y principalmente expuesta a la violencia machista. Esta se encuentra tan arraigada en la sociedad que, muchas veces, no se es consciente de ella e incluso genera resistencia en la misma población vulnerable, sin saber que las mismas mujeres que critican las políticas de género, están siendo víctimas de la misoginia interiorizada: juzgando la condición de mujer, siendo mujeres.

Entonces, la misoginia es la principal causa de la violencia de género, porque de ella deriva la discriminación a personas LGTBI+, pues la misoginia está sustentada en los estereotipos de género, que asignan a las personas expectativas de apariencia y conducta según su sexo. Así es como las personas LGTBI+ se vuelven vulnerables ante la violencia de género.

En vista de lo anterior, la ESEN comprende que el desaprendizaje de estos patrones culturales se vuelve imprescindible para la formación de futuros profesionales y líderes.

En todo caso, el deber de la academia es fomentar la reflexión para el cambio de creencias o costumbres, por las que permitan a los seres humanos expresarse en libertad mediante el ejercicio de los derechos humanos. Ello puede significar romper con creencias o costumbres patriarcales y binarias, que clasifican a las personas en masculino y femenino, asignando a cada una expectativas de comportamiento y roles bajo un orden cisgénero

y heterosexual. Estos estereotipos de género son los que derivan en violencia y discriminación, tanto hacia las mujeres como hacia la población LGTBI+.

Mediante este manual, la Escuela Superior de Economía y Negocios (ESEN) se suma a los mayores estándares internacionales en respeto a la mujer y la diversidad de género, para formar líderes libres de estereotipos que llevan a la discriminación y la exclusión.



Vivimos en una estructura patriarcal que ha generado violencia por considerar a las mujeres como inferiores y a la población LGTBI+ como una desviación. Allí es donde, como parte vital, entra nuestro trabajo en la academia: incidir directamente en la transformación hacia una sociedad inclusiva y respetuosa de la diversidad.

.....

.....



Mediante este manual, la Escuela Superior de Economía y Negocios (ESEN) se suma a los mayores estándares internacionales en respeto a la mujer y la diversidad de género, para formar líderes libres de estereotipos que llevan a la discriminación y la exclusión.

+

Capítulo I

Principios rectores



Artículo 1: Principios rectores de este manual

Este manual será regido por los principios rectores de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia (LEIV), los cuales son:

Especialización: Las personas serán atendidas diferenciada y especializadamente, de acuerdo con sus necesidades y circunstancias individuales, al momento de presentar la queja o requerir cualquier tipo de atención; en especial, este principio aplica a quienes estén enfrentando una situación de violencia o se encuentran en estado vulnerable.

Laicidad: Las personas recibirán atención laica. No podrá invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa para justificar la violencia contra la mujer o personas LGTBI+, o bien para aconsejar a las personas con principios religiosos, al momento de que busquen atención especializada.

Favorabilidad: En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en el presente manual, prevalecerá la más favorable a las personas que enfrentan violencia de género. Ninguna persona que denuncie o solicite atención especializada en género deberá

ser cuestionada en su credibilidad; sin embargo, gozará de favorabilidad hasta que en el procedimiento resultare lo contrario.

Confidencialidad: Toda información que derive de casos de violencia de género deberá ser estrictamente confidencial. Únicamente se revelará la información a las personas involucradas en el procedimiento. Ninguna persona está autorizada para revelar información de este tipo. El expediente que se abra a partir de una queja será reservado para las partes. Por tanto, su reproducción será prohibida. Solo podrá exhibirse en caso de que una autoridad correspondiente solicite vía oficio o comunicación formal la copia o el expediente mismo.

No represalia: Toda persona que presente queja gozará de una protección contra represalias; por tanto, las autoridades garantizarán que, en ninguna fase del procedimiento, la persona afectada sufra represalias de orden administrativo, académico o personal.

Honestidad: Toda persona que utilice el procedimiento establecido en este manual tendrá en cuenta que, en caso de encontrarse una queja falsa o con móvil espurio, para perjudicar a la persona contra la que se presenta la queja, la Escuela investigará y se procederá conforme a las normas disciplinarias institucionales.

Prioridad absoluta: Se refiere al respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en cualquier ámbito, como lo establece la LEIV. Sin embargo, este manual reconoce el derecho a vivir libre de violencia de género en todas las personas.

+

Capítulo II

De la violencia de género y los tipos de violencia

Artículo 2: Violencia de género

La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y las niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y las niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género³.

3/ ONU Mujeres (2024, 27 de junio). Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

Artículo 3: Tipos de violencia de género

La ESEN reconoce todos los tipos de violencia establecidos en las leyes salvadoreñas. Sin embargo, para los fines de este manual, se contemplan los siguientes tipos de violencia:

- a) Violencia física:** Toda conducta directa o indirectamente dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida en contra de una persona, por motivos de género, ocasionada por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por la persona investigada en su entorno familiar, social o laboral.
- b) Violencia psicológica y emocional:** Toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya la autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer o de cualquier persona por motivos de género; ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal, que produzca en la persona desvalorización o sufrimiento, mediante amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, y cualquier alteración en su salud que desencadene en la distorsión del concepto de sí misma, del valor como persona, de la visión del mundo o de las propias capacidades afectivas, ejercidas en cualquier tipo de relación.
- c) Violencia sexual:** Toda conducta que amenace o vulnera el derecho de las personas a decidir voluntariamente

su vida sexual, comprendida en esta no solo el acto sexual, sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona investigada guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la víctima.

d) Violencia simbólica: Son mensajes, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer, o cualquier persona por motivos de género, en la sociedad.

+

Capítulo III

De las infracciones y los tipos de relaciones propicias para la violencia basada en género

Artículo 4: Actos de violencia de género

Para este manual, se considerarán actos de violencia de género:

a. Infracciones menos graves

- Bromas ofensivas o incómodas.
- Chistes sexuales u obscenos.
- Comentarios o bromas acerca de la vida sexual o privada de la persona.
- Devaluaciones: referirse a la persona usando una connotación negativa o indicativo de inferioridad, incluso como insulto, bajo cualquier estereotipo de género. Estas pueden derivarse en comentarios misóginos o comentarios fóbicos a personas LGTBI+.
- Burlas sobre la orientación sexual o expresión de una persona.

b. Infracciones graves

- Aislar o discriminar a una mujer o a cualquier persona por motivos de género, en sus ejercicios diarios dentro

de la ESEN, tales como actividades institucionales o de actividades entre pares.

- Lenguaje no verbal inapropiado: gestos ofensivos con las manos o con el cuerpo.
- Miradas insinuantes reiteradas o acechantes que generen incomodidad a otra persona.
- Observaciones o comentarios sexualizados sobre el cuerpo de la persona o de una persona ausente.
- Insinuaciones sexuales.
- Difundir rumores sobre la orientación sexual de una persona.
- Difundir rumores sobre la vida personal o sexual de una persona.

c. Infracciones muy graves

- Acoso sexual: conductas como seguir a una persona a manera de acecho dentro de la ESEN, invasión de su espacio personal, contacto físico indeseado (tocamiento).
- Exhibición no deseada de pornografía.
- Difusión de material privado, como fotos o videos con contenido pornográfico que haya sido compartido en una relación de confianza o de poder.
- Amenazas de cualquier tipo.
- Toma de fotografías o videos sin consentimiento.

Para el entendimiento de este manual, las conductas señaladas como violencia de género son enunciativas y no taxativas, pues los tipos de violencia pueden darse en múltiples acciones o comportamientos. Por tanto, cada caso deberá ser analizado para determinar la posible existencia de la violencia de género.

Artículo 5: Tipos de relación propicias para la violencia basada en género

Para la comprensión de este manual, se debe considerar que, tal como lo indica la normativa nacional e internacional, la violencia de género puede darse tanto en las relaciones de confianza como de poder que se generen dentro de las relaciones académicas o laborales:

- a) Relaciones de confianza:** Se basan en los supuestos de lealtad, credibilidad, honestidad y seguridad que se establecen entre dos o más personas⁴.
- b) Relaciones de poder:** Se caracterizan por la asimetría, el dominio y el control de una o varias personas sobre otra u otras.

Artículo 6: Sobre las relaciones de confianza

- Relación entre estudiantes.
- Relación entre compañeros y compañeras de trabajo.

Para identificar este tipo de relaciones, se tendrá en cuenta el aprovechamiento de la confianza o su abuso para generar un acto de violencia.

Artículo 7: Actos de violencia basada en género en relaciones de poder

Se consideran relaciones de poder:

- Docente-estudiante.
- Decano-estudiante.
- Director-estudiante.

4/ Art. 7 de la LEIV.

- Director-colaborador(a).
- Gerente-colaborador(a).
- Jefe-colaborador(a).
- Gerente-estudiante.
- Ayudante de cátedra-estudiante.
- Y, toda relación que conlleve un grado de subordinación entre las partes involucradas.

Se considerarán actos de violencia de género en una relación de poder, cuando se propicie cualquier acto de violencia de los enunciados en el artículo 3 de este manual. Además se considerarán como faltas muy graves los casos siguientes:

- Llamadas o cualquier tipo de comunicación no vinculada a la relación docente-estudiante.
- Llamadas o cualquier tipo de comunicación no vinculada a la subordinación laboral.
- Pedir favores como fotografías o videos, invitaciones a salir o favores sexuales a cambio de subir calificaciones, aprobar una asignatura o cualquier tipo de trato preferencial sea laboral, administrativo o académico.
- Amenaza con reprobar una asignatura, bajar la calificación o atentar contra su puesto de trabajo o trámite administrativo, si no se accede a una invitación o propuesta sexual.
- Reprobar o bajar calificación, atentar contra su puesto de trabajo o trámite administrativo o ejercer cualquier represalia, por haber recibido una respuesta negativa a una invitación o propuesta sexual.
- Maltratar, excluir o ignorar deliberadamente a otra persona, al haber obtenido una negativa a una invitación o propuesta sexual.

Artículo 8: Actos de violencia de género en las relaciones de confianza

Se consideran actos de violencia bajo relaciones de confianza aquellos que se den en relaciones entre pares, como la relación entre estudiantes o entre colaboradores, donde se haya desarrollado un vínculo de lealtad o compañerismo; y que la persona investigada se haya valido de dicho vínculo para cometer cualquier acto enunciado en el artículo 4.

+ Capítulo IV

Consideraciones generales sobre la atención de casos de violencia basada en género

Artículo 9: Competencia

- a) El procedimiento de este manual aplicará para los actos de violencia cometidos dentro de las instalaciones de la ESEN y, también, para aquellos que se cometieran fuera entre personas pertenecientes a la institución.
- b) La queja se podrá interponer por cualquier persona que considere haber enfrentado violencia de género. No obstante, para promover la vigilancia institucional y estudiantil, se aceptarán quejas de terceros que conozcan acerca de un hecho cometido.
- c) En el caso anterior, se recibirá la queja por parte de un tercero, pero si al momento de entrevistar a la persona afectada, esta no desea continuar el proceso, esta queja se verá declinada, pues los procedimientos se activan con el consentimiento y acompañamiento de la persona afectada.
- d) Si los hechos denunciados llegaran a constituir un delito, y la persona afectada estuviere en disposición de denunciar, se dará aviso a la Fiscalía General de la República (FGR), de manera inmediata, con asistencia del Centro de Prácticas Jurídicas (CPJ) de la ESEN.

Artículo 10: Instancias competentes

a. Personas orientadoras

Se designarán personas orientadoras en materia de género, para que cualquier persona, sea estudiante, colaboradora o colaborador, pueda acercarse por orientación en caso de violencia de género.

Las personas orientadoras serán capacitadas en materia de género para que cuenten con los conocimientos necesarios para brindar la orientación, así como de las instancias a quienes recurrir. El perfil de las personas orientadoras se puede encontrar en los anexos de este manual, así como el primer nombramiento de las personas orientadoras, al momento de entrada en vigor del manual. Las personas seguirán bajo este cargo de manera voluntaria, y cesarán por la misma razón, por dejar de laborar en la ESEN o por haberse notado alguna inconveniencia por parte de la Dirección General.

Sus principales funciones serán:

1. Escucharán a las personas que buscan orientación.
2. Orientarán a las personas para que identifiquen por sí mismas si se encuentran enfrentando una situación de violencia de género, explicándoles las diferentes formas de violencia y cuáles son los derechos que les asisten.
3. Guiarán a las personas a quienes consulten sobre el funcionamiento de este manual y sus instancias.
4. Acompañarán a la persona orientada a interponer la queja correspondiente, si es el deseo de la persona denunciar los hechos.
5. Darán aviso a las instancias correspondientes, en caso de tratarse de la comisión de un delito de acción pública.

6. Llevarán registro de las orientaciones que realicen, guardando la confidencialidad de las personas involucradas.

b. Centro de Prácticas Jurídicas (CPJ)

Será competencia del Centro de Prácticas Jurídicas la recolección y la documentación de las denuncias por casos de violencia de género, quienes actuarán de la siguiente manera:

Cualquier persona podrá acercarse al CPJ para asesoría sobre violencia de género.

En caso de que la persona investigada sea externa, se brindará la asesoría correspondiente. Si el caso incurriera en violencia de género según la Ley contra la Violencia Intrafamiliar, la LEIV o el Código Penal, a solicitud de la persona afectada, el CPJ brindará acompañamiento para acercarse a la autoridad competente.

b.1 Procedimiento que seguirá el CPJ en caso de que la persona investigada sea estudiante de la ESEN

Si la persona investigada pertenece al alumnado o personal de la ESEN, además de la asesoría, el CPJ procederá de la siguiente manera:

1. Brindará atención a la persona que interpone la queja. Como primera instancia a quien recurrir, el CPJ brindará la asesoría inicial.
2. Escuchará a la persona que ha enfrentado el acto de violencia, llenando la hoja del registro correspondiente.
3. Tomará la queja, haciendo una redacción de los hechos vinculados.

4. Reportará el caso a Consejería Estudiantil para la atención psicológica y el seguimiento del caso dentro de la institución. En este reporte agregará la hoja de atención que se encuentra en los anexos, determinando cuáles son las acciones legales que proceden según sea el caso. El CPJ dará informe de las acciones legales y sus resultados directamente a Consejería Estudiantil, para ser agregadas al expediente del caso que será enviado a la Comisión Disciplinaria.
5. Si es procedente según el caso, brindará acompañamiento a la persona afectada a interponer medidas anticipadas de protección, en caso de ser aplicables. Para esta actividad, se deberán tomar en cuenta las disposiciones de este manual.

b.2 Procedimiento que seguirá el CPJ cuando la persona investigada sea colaborador o colaboradora de la ESEN

1. Si se tratare de un caso donde se fuere a investigar a un colaborador o colaboradora, el CPJ remitirá el caso a la Gerencia de Administración y Logística, para la continuidad del proceso de investigación y sanción, si aplicase, tal como lo describe el artículo 22 de este instrumento.
2. Si es procedente al caso, el CPJ determinará las acciones legales correspondientes, del mismo modo que procederá en el literal anterior.
3. Llevará un registro de los casos asesorados y denunciados, tanto de estudiantes, como de particulares que asistan al consultorio jurídico.

b.3 Requerimiento de contrato de confidencialidad

La atención del CPJ garantizará el cumplimiento del principio de confidencialidad de este manual, por lo que todas

las personas, tanto de la plantilla administrativa, docente y estudiantil vinculadas al CPJ, firmarán un contrato de confidencialidad (anexo). Dicho contrato tendrá una vigencia desde el momento de su firma hasta dos años después de haber concluido el trabajo o la práctica jurídica desempeñada.

b.4 Lugar donde se tomará la entrevista a la persona afectada

Se atenderá a la persona en las salas de reuniones disponibles, para garantizar su privacidad, así como la de su relato. Se procurará que la atención sea brindada en el espacio más seguro posible.

c. Consejería Estudiantil

Cualquier estudiante podrá acercarse a la Consejería Estudiantil en caso de que considere estar atravesando un ciclo de violencia basada en género, aun cuando no haya decidido todavía si procederá con una acción.

Su atención prioritaria será la atención estudiantil, sin embargo, podrá brindar contención y primeros auxilios psicológicos al colaborador o colaboradora que, enfrentando una situación de violencia basada en género, los necesite.

c.1 Procedimiento que seguirá Consejería Estudiantil en atención de violencia basada en género

1. Cuando el o la estudiante que ha solicitado orientación previa a la Consejería Estudiantil decide interponer la queja, podrá ser acompañado(a) en su entrevista por un(a) profesional de Consejería Estudiantil, cuya finalidad será restaurativa para la persona que ha enfrentado la situación de violencia.

2. Si el caso es remitido directamente del CPJ, Consejería Estudiantil designará a un profesional que asista a la persona; esta se pondrá en contacto de inmediato con ella para programar la primera cita de atención psicológica. El o la psicóloga asignada valorará cuántas sesiones considera necesarias para trabajar el daño que el acontecimiento de violencia haya causado.
3. Dará aviso a la persona investigada sobre la queja interpuesta y contratará a una o un psicólogo externo para que la persona investigada pueda recibir atención psicológica, al igual que la persona afectada.

c.2 Necesidad de un informe psicológico externo

La persona que esté a cargo de la asistencia psicológica del caso, con autorización de las personas involucradas, elaborará un informe psicológico confidencial para la Comisión Disciplinaria, con la siguiente descripción:

- Nombre de la persona asistida.
- Número de sesiones.
- Diagnóstico de la persona.
- Afectación directa o indirecta del hecho de violencia.
- Recomendaciones y tratamiento.

Este informe se emitirá con el fin de conocer la situación social, familiar o psicológica para identificar los posibles motivos que estén generando la violencia; sin embargo, en ningún momento se justificará la violencia cometida.

c.3 Expediente del caso y su remisión a Comisión Disciplinaria

Consejería Estudiantil preparará un expediente del caso que contendrá:

- Hoja de entrevista.
- Examen psicológico de la persona afectada.
- Examen psicológico de la persona investigada. Las acciones jurídicas que reporte el CPJ, incluyendo copias de resoluciones judiciales.
- Y, las observaciones que sean pertinentes de manifestar que ayuden a la claridad de los hechos.

El equipo de Consejería Estudiantil de la ESEN será capacitado en materia de género y contención emocional en casos de violencia de género.

+

Capítulo V

Procedimiento de atención en casos de violencia basada en género

Artículo 11: Etapas

El procedimiento de atención en casos de violencia de género —ya sea en relaciones de confianza o de poder, entre estudiantes, así como para colaboradores y colaboradoras de la ESEN— tendrá tres etapas:

- 1.^ª Orientación.
- 2.^ª Proceso de investigación y sanción en caso de violencia basada en género, el cual se puede dividir en:
 - a) Procedimiento en caso de que la infracción sea cometida por un o una estudiante.
 - b) Procedimiento en caso de que la infracción sea cometida por un colaborador o colaboradora de la ESEN.
- 3.^ª Seguimiento de las sanciones o medidas aplicables.

Artículo 12: Orientación

Cualquiera podrá buscar orientación con una de las personas asignadas para ello. La persona orientadora brin-

dará la información sobre este manual, sobre los tipos de violencia y los derechos que le asisten. Quien consulte decidirá si continuará el proceso mediante el uso de la queja.

Si así procede, la persona orientadora brindará acompañamiento para interponer la queja en el CPJ, al menos que se prescinda de ello por no considerarlo necesario.

- En caso de que la persona que consulte no desee presentar queja, el caso se documentará para archivo, registrado de manera confidencial.
- Si la persona orientadora considera que los hechos pueden constituir delito o tiene duda de que sea así, y quien consulta no desea asistir directamente al CPJ para asesoría legal, la persona orientadora podrá avocarse al CPJ para obtener una opinión legal, guardando la confidencialidad de quien consulta.
- En caso de la posible comisión de delito, se orientará sobre el derecho que le asiste para denunciar el hecho, y se le orientará asistir al CPJ para recibir asistencia legal.

En el caso particular de que una persona busque orientación y no desee iniciar un proceso de queja según este manual, pero la persona orientadora advierte que ha existido una agresión grave o muy grave, o bien constituyente de delito, y se haya cometido en el marco de una relación de poder, la persona orientadora informará a la Dirección General para su conocimiento, guardando la confidencialidad de la persona o las personas afectadas, pero identificará a la persona investigada. Esto con el fin de proteger a las personas afectadas de agresiones,

y que posiblemente no se encuentren preparadas para enfrentar un proceso de queja.

La Dirección General podrá avocarse al cuerpo colegiado integrado por la Dirección General, la Dirección de Administración y Finanzas, la Gerencia de Administración y Logística y un(a) profesional especialista externo(a) en materia de género, para discutir el caso, además de buscar la opinión de docentes especializados en derecho penal; ellos decidirán colegiadamente la interpelación de la persona o la aplicación de otra medida sancionatoria o de reaprendizaje.

Artículo 13: Principios de la orientación

- a. Se atenderá a la persona que consulte con apertura, generando confianza y empatía.
- b. En ningún momento se cuestionará en el primer contacto la credibilidad de los hechos, ni se culpará a la persona de haber provocado lo ocurrido.
- c. La atención tendrá un enfoque de derechos humanos; cualquier sesgo religioso o estereotipado quedan excluidos de la orientación.
- d. En la orientación, se explicará a la persona el tipo de violencia a la que ha sido expuesta y cuáles son sus derechos.
- e. Se brindará orientación sobre la ruta dada por este manual, así como de las medidas legales.
- f. Se animará a proceder con una queja formal, en casos que reúnan los requisitos para iniciar el proceso, dados en este manual.

+ Capítulo VI

Proceso de investigación y sanción por violencia de género en caso de que la persona investigada sea estudiante



Artículo 14: La queja

Toda persona puede presentar una queja, en caso de considerar estar enfrentando violencia de género o discriminación por razones de género. Esta queja puede presentarse, aun cuando la persona no buscó orientación primero.

La queja se presentará ante el CPJ a través de su equipo legal, de manera escrita mediante un correo electrónico dirigido al correo que designará el CPJ o de manera verbal, haciéndose presente al CPJ para dicho acto.

Se habilitará el correo <cpj@esen.edu.sv>. En el caso de que la queja sea presentada por correo, el remitente deberá identificarse correspondientemente con su nombre completo, carrera, año al que pertenece y número de identificación estudiantil. En ningún momento se considerará como queja un mensaje de correo anónimo o anómalo.

Artículo 15: Toma de entrevista

Habiéndose presentado la persona al CPJ, se hará una única entrevista, donde se tomarán los datos; estos serán plasmados en una hoja de atención que se encuentra en el anexo.

Al recibir a la persona, el CPJ verificará si la persona necesita contención emocional. Si la persona se encuentra alterada o le cuesta hablar de lo sucedido, el CPJ buscará apoyo en el equipo de Consejería Estudiantil, para que se le proporcionen primeros auxilios y pueda ser estabilizada; una vez que esto ocurra, se podrá continuar con la toma de entrevista.

La entrevista podrá tomarse de manera virtual o presencial, dependiendo de la necesidad que presente la persona que la interpone. Si por su seguridad, confidencialidad o preferencia, la persona escoge la entrevista virtual, lo solicitará así al CPJ.

Si la entrevista se realiza de forma presencial, la persona del CPJ encargada del caso, tomará la entrevista en un espacio seguro y privado, para garantizar la comodidad de la persona y su confidencialidad.

Para iniciar este proceso, la queja debe contener:

- Nombre de la persona que interpone la queja (persona afectada).
- Nombre de la persona investigada.
- Relación de los hechos, especificando lugar, fecha y hora aproximada.

Además de la entrevista, la persona que presenta la queja señalará los medios probatorios con los que cuenta para la verificación de los hechos.

Artículo 16: Medidas anticipadas de protección

Si la persona que interpone la queja es una mujer o si aplicara el uso de la Ley Contra la Violencia Intrafamiliar, independientemente del género, se buscará la protección mediante la interposición de medidas anticipadas de protección. Para ello, el CPJ acompañará a la persona a gestionar las medidas frente a los juzgados competentes, como lo son el Juzgado de Paz, el Juzgado de Familia y el Juzgado de Instrucción para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, preferentemente.

Estas medidas acompañarán a la mujer durante el proceso sancionatorio en la Escuela, para garantizar su protección dentro y fuera de la institución.

Requisitos para gestionar medidas de protección anticipadas:

- DUI de la mujer que ha enfrentado violencia.
- Nombre completo de la persona investigada.
- Número de celular de la persona investigada. La persona solicitante debe dirigirse personalmente al Juzgado de Instrucción indicado para brindar los datos que sean necesarios, según indique el personal del juzgado.
- El CPJ acompañará esta gestión para brindar asistencia legal, por cualquier duda o contención que necesite la persona solicitante.

Artículo 17: En caso de que los hechos constituyeren delito

Si después de tomada la entrevista, el personal legal que la asesoró considera que los hechos encajan en un delito de acción pública, el CPJ dará aviso a la Fiscalía General de la República, acompañando a la persona afectada a dicha sede.

Los datos necesarios para dar aviso a la Fiscalía General de la República, son:

- Nombre de la persona que recibió la agresión.
- Nombre del denunciado.
- Fecha, hora y lugar de cómo se suscitaron los hechos.
- Elementos probatorios que se puedan proporcionar en el momento.

En caso de considerarse que el delito es de acción privada o previa instancia particular, el CPJ asesorará a la persona que presenta la queja, en sus derechos e instancias del Estado para continuar con el proceso penal, y brindará acompañamiento a interponer la denuncia correspondiente.

Esta etapa procederá siempre y cuando la persona afectada esté de acuerdo en proceder con la denuncia. La labor del CPJ será de acompañar la decisión de la persona que ha iniciado el proceso.

Artículo 18: Emplazamiento de la persona investigada

El emplazamiento estará a cargo de Consejería Estudiantil, quienes darán aviso a la persona investigada en los 5 días hábiles siguientes de haber recibido la queja.

La persona investigada tendrá derecho al ejercicio de su defensa mediante los elementos probatorios que pudiere proporcionar, en caso de que negare los hechos.

Podrá, por su parte, aceptar los hechos ocurridos y, en este caso, se someterá a la asistencia psicológica, y se enviará el informe de inmediato a la Comisión Disciplinaria, con los elementos que se tengan hasta ese momento.

Artículo 19: Remisión a la Comisión Disciplinaria

Una vez recibido el caso en el CPJ, seguirá el procedimiento señalado en este manual, hasta su remisión por Consejería Estudiantil a la Comisión Disciplinaria, al estar involucrados estudiantes como personas afectadas e investigadas. Y seguirá a partir de ese momento el proceso establecido por el RAESEN.

+ Capítulo VII

Etapa sancionatoria en caso de que la infracción fuere cometida por estudiante



Artículo 20: De las sanciones

Las sanciones serán las contempladas en el artículo 59 y siguientes del RAESEN, de acuerdo con el tipo de infracción cometida, además de la imposición de medidas de protección para la persona que interponga la queja; adicionalmente, interpondrá medidas restaurativas para la persona que resulte haber cometido la falta.

Artículo 21: Criterios para la sanción

Para la imposición de la sanción, además de las establecidas en el artículo 62 del RAESEN, la Comisión Disciplinaria tomará en cuenta:

- El informe psicológico.
- El tipo de falta cometida.
- Si existe relación de poder o de confianza entre las partes.
- La afectación psicológica.
- La reincidencia.
- La afectación indirecta a otras personas cercanas a la persona que presenta la queja.

+ Capítulo VIII

Procedimiento para casos de violencia basada en género cuando la infracción fuere cometida por personal administrativo o docente

Artículo 22: La queja

En los casos de violencia de género que involucren a personal administrativo o docente en contra de personal estudiantil o del mismo personal, la persona afectada como parte del personal administrativo o docente de la ESEN podrá dirigirse a la Gerencia de Administración y Logística de la ESEN, o comunicarse por escrito, haciendo saber la situación que le está afectando, indicando quién es la persona de la que se está recibiendo la violencia de género.

Si la persona afectada es parte del cuerpo estudiantil y la persona investigada es parte del personal administrativo o docente, podrá interponer la queja en el CPJ, y será el CPJ quien remitirá el caso a la Gerencia de Administración y Logística.

Aplicará la interposición de medidas cautelares y de contención explicadas en el artículo 16 de este manual. En caso de que los hechos narrados constituyeran delito, aplicará lo correspondiente en el artículo 17 de este manual.

Artículo 23: Creación de un cuerpo colegiado para considerar el caso

Una vez interpuesta la queja, la Gerencia de Administración y Logística informará a la Dirección General, que convocará la asistencia de un profesional de la psicología y un profesional del derecho de género, para que conozcan el caso y emitan una opinión sobre el caso.

Artículo 24: Recolección de elementos de confirmación de los hechos

Se dará conocimiento a la persona investigada sobre los hechos vinculados, con el fin de que pueda aportar elementos probatorios de descargo; además, será entrevistada por los profesionales antes mencionados.

La persona que interpone la queja será entrevistada por los profesionales antes mencionados; así también, la persona investigada. La persona investigada podrá ser entrevistada voluntariamente si considera que es beneficiosa para su defensa.

+ Capítulo IX

Etapa sancionatoria en caso de que la infracción fuere cometida por personal administrativo o docente



Artículo 25: Procedimiento para sancionar

Al concluir las entrevistas y las pruebas proporcionadas, los profesionales emitirán una opinión sobre la queja interpuesta, y sugerirán medidas y la sanción a aplicar, siendo discreción del cuerpo colegiado descrito en el artículo 12 de este manual.

Para la sanción a imponer será pertinente considerar el tipo de infracción cometida, tal como lo suponen los artículos 5 y siguientes del presente manual, al igual que aplicará los artículos 20 y 21 de este mismo manual.

Artículo 26: De las sanciones

En caso de que el cuerpo colegiado encontrare motivos dentro del caso para interponer sanción, dependiendo del tipo de falta, las mismas podrían ser:

- Para los casos de violencia menos graves, una amonestación verbal por parte de la jefatura inmediata.
- Para la reiteración de los casos de violencia menos graves, así como para los casos de violencia grave, aplicará una amonestación por escrito con nota en su expediente laboral. Aplicará también en caso de que ya se haya amonestado verbalmente por la jefatura inmediata.

Para la reiteración de cualquiera de las faltas anteriores, así como para los actos de violencia muy graves, se aplicará el despido de la institución.

+

Capítulo X

De las medidas de protección y reaprendizaje

.....
.....

Artículo 27: Aplicación de medidas

En cualquier caso en que se haya dado la violencia basada en género, serán aplicables las medidas establecidas en el RAESEN, y, además, la Comisión Disciplinaria, o en su caso, el cuerpo colegiado mencionado anteriormente, podrán imponer las siguientes medidas:

- Atención psicológica para la persona contra quién se ha presentado la queja, con la finalidad de generar cambios en su percepción del género y del trato a los demás.
- Promoverá la no vinculación entre la persona que pone la queja y la persona investigada para que, dentro de la comunidad, ambos puedan permanecer, llevando ciertas normas.

En los casos que no ameriten expulsión o despido, las personas investigadas recibirán un refuerzo sobre derechos humanos y género, para crear un cambio de conducta y evitar reincidencia. Este refuerzo será desarrollado por un(a) profesional en materia de género que se designe por la Dirección General.

+

Capítulo XI

Estrategias socioeducativas para la prevención de violencia basada en género



Artículo 28: Creación de comisiones

Para garantizar una educación libre de violencia, la ESEN está consciente de la importancia del desaprendizaje y el aprendizaje sobre una perspectiva inclusiva y de equidad; para ello, creará las siguientes comisiones:

- a. Comisión académica:** Cuyo objetivo sea la preparación y la dirección de talleres de capacitación académicos, psicológicos y de autocuidado. Se encargarán de proveer herramientas de desaprendizaje y reaprendizaje de la perspectiva de género. Creará espacios para la facilitación de talleres y capacitaciones en estas ramas.
- b. Comisión jurídica:** Su objetivo es la inclusión de la materia de género en las cátedras de Derecho Penal y Derecho de Familia, además de promover las actividades académicas jurídicas, tales como foros, ponencias, talleres, entre otras, dedicados a la capacitación sobre esta materia a estudiantes, personal administrativo y docente.
- c. Comisión de campañas informativas y de prevención:** Su objetivo es la preparación de campañas de género

para los días y semanas oficiales designados por la ONU, tales como el Día de la Mujer, el Día de la Niña, entre otros, que pueden encontrarse en esta lista oficial: <https://www.un.org/es/observances/list-days-weeks>. En estas campañas, este comité organizará actividades especiales, como obras de teatro, ponencias, cineforos, etc. Esta comisión buscará espacios para abrir la conversación a temas inclusivos en actividades estudiantiles y culturales.

Lista de Anexos

.....

Anexo 1: Marco jurídico	47
Anexo 2: Glosario	48
Anexo 3: Perfil y nombramiento de las personas orientadoras	56
Anexo 4: Propuesta para la creación de las comisiones de género	57
Anexo 5: Contrato de confidencialidad para practicantes del Centro de Práctica Jurídica.....	59
Anexo 6: Procedimiento de atención casos de violencia basada en género	63





Anexo 1

Marco jurídico



Nacional

1. Constitución de la República de El Salvador.
2. Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres.
3. Ley de Equidad, Igualdad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
4. Ley contra la Violencia Intrafamiliar.
5. Código Penal.
6. Código Procesal Penal.

Internacional

1. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
2. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
3. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém do Pará”.
4. Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.
5. Convención Americana sobre Derechos Humanos.
6. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.



Anexo 2

Glosario



Acoso: Insistir o persistir en una acción que resulta molesta o dañina para una persona. Comportamientos cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar o importunar a alguien.

Acoso, tipos de: Acoso laboral, acoso moral o psicológico y acoso sexual.

Acoso laboral: Ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima en una relación laboral o escolar. Se muestra con conductas verbales, físicas o sexuales.

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

Acoso moral o psicológico: Conductas destinadas al quebrantamiento de la autoestima y confianza, usando burlas, humillaciones públicas o privadas, haciéndola dudar de su valor, de su percepción de la realidad, con el fin de someter a la víctima.

Acoso sexual: Conducta sexual indeseada por la persona que la recibe.

Androcentrismo: Define a lo masculino como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad, ignorando otras realidades, incluyendo a las mujeres.

Androcracia: Gobierno en donde los hombres están al mando. En materia de género, alude al dominio del hombre sobre la mujer.

Asexual: Persona que carece de un interés sexual o que no se siente atraída por las diferentes formas de sexualidad.

Autoestima: Valoración que una persona tiene sobre sí misma. Es una percepción interna sobre pensamientos, sentimientos y creencias que una persona va desarrollando sobre sí misma durante toda la vida.

Bisexualidad: Orientación sexual de una persona que se siente atraída por los dos sexos: mujer y hombre.

Brecha de género: Medida estadística que muestra la distancia entre hombres y mujeres. Se muestra para conocer la brecha entre ambos sexos y sus oportunidades en la vida, acceso a recursos, derechos, etc.

Bromas sexuales: Estas son una de tantas manifestaciones de violencia sexual que consisten en el hostigamiento, generalmente a la mujer, con comentarios que se consideran de buen humor, cuando la intención principal es menoscabar la integridad física, moral o emocional, o hacer referencias y suposiciones sobre la vida o preferencia sexual de la persona.

Círculo de violencia: Término introducido por la psicología que plantea un patrón repetitivo en un proceso de maltrato, que se da en tres etapas: tensión, agresión y reconciliación.

Conciencia feminista: Conocimiento que las mujeres hacen de sí mismas y de las condiciones de opresión y desigualdad derivadas de su condición de género.

Conciencia de género: Reconocer las diferencias que social y culturalmente se han impuesto a hombres y a mujeres, lo que ha creado como consecuencia la disparidad entre ambos sexos.

Construcción social de género: Teoría del feminismo y la sociología sobre la manifestación de orígenes culturales, mecanismos y corolarios de la percepción y expresión de género en el contexto de la interacción social, grupal e interpersonal.

Cultura institucional: Valores, prácticas que orientan y dan sentido al quehacer de las instituciones.

Cultura: Conjunto de vida y expresiones sociales, económicas y políticas de una sociedad que engloba todas las creencias, costumbres, normas, valores, actitudes, que dan forma al comportamiento de las personas en esa sociedad, y que es transmitida de generación a generación.

Derechos humanos: Conjunto de facultades, prerrogativas e intereses y bienes de carácter cívico y político, sustentados en la dignidad humana, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la igualdad y bienestar de cada persona frente a la autoridad gubernamental.

Derechos humanos de las mujeres: Conjunto de facultades, prerrogativas o beneficios que van dirigidos especialmente a contribuir con el resguardo y tutela de la mujer.

Desigualdad de género: Comportamiento social y cultural en el que se discrimina entre las personas a razón de su género, puede darse tradicionalmente en relación con las mujeres, sin embargo, esto se ha vuelto extensivo, a personas LGTBI+. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y actitud pueden evaluarse en la brecha de género.

Discriminación: Trato desigual hacia una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, diferencias físicas, políticas, de sexo, entre otras.

Diversidad sexual: Se refiere de manera inclusiva, a la diversidad de sexos, orientaciones sexuales e identidades

de género sin necesidad de especificar cada una de las identidades.

Educación no sexista: Metodología de enseñanza que se diseñó para acabar con los estereotipos de género en la comunidad educativa.

Empoderamiento: Proceso por medio del cual se dota a un individuo, comunidad o grupo social de un conjunto de herramientas para aumentar su fortaleza, mejorar sus capacidades y acrecentar su potencial; todo esto con el objetivo de que pueda mejorar su situación social, política, económica, psicológica o espiritual.

Enfoque de género: Aquello que considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan.

Equidad: Acción de dar a cada individuo, por diferente que sea, lo que este se merece o se haya ganado.

Equidad de género: Conjunto de ideas, creencias y valores sociales en relación con la diferencia sexual, el género, la igualdad y la justicia en lo relativo a los comportamientos, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre hombres y mujeres.

Esterotipos de género: Ideas preconcebidas que se tienen sobre las personas según su sexo. Refiere a roles que son impuestos a mujeres y hombres en la sociedad, creando desigualdad entre ambos.

Estupro: Delito que consiste en tener una relación sexual con una persona menor de edad, valiéndose del engaño o de la superioridad que se tiene sobre ella.

Expresión de género: Forma y manera de expresarse, gustos y comportamientos que se esperan de un determinado género, que vienen impuestos por la sociedad. Hay expresión de género masculino y expresión de género

femenino, y en las personas andróginas, puede ser una mezcla de ambos.

Feminismo: Movimiento social que exige la igualdad de derechos de las mujeres frente a los hombres.

Gay: Término que describe a hombres que se sienten atraídos afectiva y/o sexualmente entre sí.

Género: Alude a las formas históricas y socioculturales en las que hombres y mujeres desarrollan su identidad, interactúan y se relacionan en la sociedad.

Grupos vulnerables: Agrupaciones o comunidades de personas que se encuentran en una situación de riesgo o desventaja.

Heterosexual: Término que describe a quienes sienten una atracción emocional o erótica por personas del sexo opuesto.

Homofobia: Diferentes manifestaciones de rechazo, miedo, odio o aversión a las personas que tienen preferencias diversas a la heterosexual.

Homosexual: Atracción erótica o emocional que una persona experimenta de manera sostenida por individuos de su mismo sexo.

Hostigamiento sexual: Conducta de carácter lascivo, indeseada e indebida que se ejerce en el ámbito laboral o educativo, que humilla, intimida o acorrala a una persona para obtener favores sexuales no deseados. Aunque la mayoría de las veces son mujeres quienes lo sufren, puede enfrentarlo cualquier persona.

Identidad de género: Percepción y manifestación personal del propio género.

Identidad: Conjunto de características propias de una persona o un grupo y que permiten distinguirlos del resto. Igualdad de género: Significa igual tratamiento para mujeres y hombres. Por ejemplo, a igual jornal igual trabajo, igual

número de mujeres y hombres beneficiarios, igual representación y asignación en el presupuesto del proyecto y de otros recursos para las actividades de mujeres y hombres.

Igualdad: Equivalencia o conformidad en la calidad, cantidad o forma de dos o más elementos.

Intersexual: Persona que presenta una variación natural que afecta sus órganos sexuales, características genéticas y anatómicas, por lo que puede tener, en diferentes grados, características combinadas tanto masculinas como femeninas.

Intolerancia: Terquedad, obstinación, testarudez por no respetar a las personas que poseen pensamientos diferentes, bien sea en el ámbito político, religioso, cultural, sexual, racial, etc.

Invisibilización de las mujeres: Desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres en el ámbito privado, en las labores de cuidado y educación de los hijos e hijas, entre otras.

Lenguaje sexista: Discriminación de personas de un sexo, que se manifiesta en el uso del lenguaje, por considerarlo inferior a otro. Puede manifestarse en bromas, pero también de manera directa.

Lesbiana: Identidad que refiere a la homosexualidad de las mujeres.

LGTBI+fobia: Temor, rechazo u odio que una persona pueda sentir por cualquier otra que pertenezca a esta organización de personas en búsqueda de proteger sus derechos y velar por el cumplimiento de estos mismos.

Machismo: Forma de sexismo en la que se discrimina y menosprecia a la mujer considerándola como inferior al hombre.

Masculinidad: Conjunto de características que la sociedad supone que definen a los hombres.

Matriarcado: Tipo de sociedad en la cual las mujeres poseen autoridad y liderazgo en diversos roles sociales, políticos, económicos y familiares.

Misoginia: Aversión y también odio hacia las mujeres o las niñas.

Mujeres en situación de vulnerabilidad: Mujeres cuya condición es riesgosa o representa una desventaja que puede provocar una afectación en sus derechos morales, físicos, económicos, políticos, entre otros.

Normalización de la violencia: Costumbre o aceptación “tácita” de los agravios que una persona puede estar sufriendo, sean estos morales, verbales, psicológicos, sexuales, entre otros.

Orientación sexual: Atracción afectiva, romántica, sexual, erótica y psicológica que la persona siente de modo sostenido en el tiempo.

Pansexual: Identidad que ostentan las personas que sienten atracción sexual por otras, independientemente del género con el que se identifiquen.

Paridad: Principio que se utiliza para garantizar la igualdad entre los hombres y mujeres en el acceso a puestos de representación política.

Patriarcado: Tipo de organización social cuya autoridad y poder recae en el varón con mayor autoridad de la familia o grupo social, llamado patriarca.

Perspectiva de género: Herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre las mujeres y los hombres se dan no solo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Prejuicio: Juicio u opinión generalmente negativo, que se forma sin motivo y sin el conocimiento necesario.

Queer: Adjetivo utilizado por algunas personas cuya orientación sexual no es heterosexual o no figura dentro de las normas sociales y las costumbres.

Roles de género: Todo comportamiento que se percibe en la sociedad como adecuado para cada sexo.

Sensibilización: Concientización de las personas para la cual se realizan acciones de diversa índole con el fin de crear una situación de empatía, gracia y favor con la corriente de pensamiento u opinión que se pretenda compartir.

Sexismo: Acción que se ejerce sobre un individuo a causa de su sexo, es decir, alguien puede ser discriminado en un cierto ámbito ya que se considera que su sexo, por sus características, resulta inferior a otro.

Sexo: Conjunto de características biológicas, físicas, fisiológicas y anatómicas que definen a los seres humanos como hombre y mujer, y a los animales como macho y hembra.

Transexual: Identidad de género de las personas que se consideran a sí mismas individuos del sexo opuesto al que naturalmente presentan sus cuerpos.

Travesti: Identidad de género asociada a menudo a la transexualidad, y en la que un individuo de un sexo biológico determinado se viste con las ropas tradicionalmente asociadas al rol de género opuesto.

Violencia de género: Violencia que se ejerce por una persona sobre otra solo por su género, y que afecta de forma negativa la identidad, la sexualidad y la libertad reproductiva.



Anexo 3

Perfil y nombramiento de las personas orientadoras

Perfil de las personas orientadoras:

- Es reconocida por gozar de la confianza tanto del personal como de los y las estudiantes.
- Está comprometida con los valores de la ESEN.
- Ha demostrado su sensibilidad y empatía con la problemática de género.
- Tiene conciencia de las razones de la violencia de género y está convencida de la necesidad de su erradicación.
- Es reconocida por su buen trato y amabilidad a otras personas.

Se reconoce a la presidenta y vicepresidenta de Girls Up (asociación estudiantil) para que, en el ejercicio de sus labores dentro de la organización, orienten sobre el contenido de este manual a quien lo solicite.

Al momento de la vigencia de este manual, las personas orientadoras que se nombran son:

1. Directora o director estudiantil
2. Psicólogos y psicólogas de Consejería Estudiantil
3. Decanos de las carreras
4. Docentes del Centro de Liderazgo
5. Docentes a tiempo completo
6. Enfermera institucional
7. Gerentes



Anexo 4

Propuesta para la creación de las comisiones de género

Comisión académica: Su objetivo es la preparación y la dirección de talleres de capacitación académicos, psicológicos y de autocuidado. Se encargarán de contratar a facilitadores. Está conformada por la directora estudiantil, dos docentes del Centro de Liderazgo y un psicólogo o psicóloga.

Comisión jurídica: Su objetivo es la inclusión de la materia de género en las cátedras de Derecho Penal y Derecho de Familia, además de promover las actividades académicas jurídicas, tales como foros, ponencias, talleres, entre otras, dedicados a la capacitación sobre esta materia a estudiantes y docentes. Está conformada por el decano de Ciencias Jurídicas, un(a) docente especializado en materia penal y un(a) docente a tiempo completo de la carrera de Ciencias Jurídicas.

Comisión de campañas de género: Se propone que este equipo prepare campañas de género para los días y semanas oficiales designados por la ONU, tales como el Día de la Mujer, o el Día de la Niña, entre otros, que pueden encontrarse en esta lista oficial: <https://www.un.org/es/observances/list-days-weeks>. En estas campañas, este comité organizará actividades especiales, como obras de teatro, ponencias, cineforos, etc. Está conformada por la

directora estudiantil, la encargada de comunicaciones, un psicólogo o psicóloga y el equipo de Girls Up.

Nota: Se sugiere que, para el trabajo logístico y de acercamiento a la población estudiantil, se apoyen en el equipo de Girls Up, estudiantes que cuentan ya con sensibilización en materia de género y además están dispuestos y dispuestas a cooperar en cualquier actividad.



Anexo 5

Contrato de confidencialidad para practicantes del Centro de Práctica Jurídica

Lugar y fecha

NOSOTROS REUNIDOS: Por una parte, ----, actúo en mi calidad de ---- y representante legal de la **ESCUELA SUPERIOR DE NEGOCIOS (ESEN)**, que en el transcurso de este Contrato se denominará la ESEN por otra parte, **nombre y generales de la practicante**, actúo en mi calidad de **practicante** del Centro de Práctica Jurídica (CPJ), **EXPONEMOS:**

- I. La ESEN con el fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia, en adelante, LEIV, en la atención de los casos de violencia de género que vinculen a estudiantes o colaboradores de la institución, así como los hechos cometidos en sus instalaciones, suscribe este acuerdo de confidencialidad, cuyo objetivo primordial es garantizar la reserva de los casos de violencia de género que suscita la LEIV en los artículos 21 y 37 lit. e).

- II. La (o el) practicante en su desarrollo de actividades se encuentra la atención inicial de los casos, incluyendo los casos de violencia basada en género (VBG), tal como lo indica el Manual de atención para este tipo de situaciones (MVBG). Lo anterior indica que la compareciente tendrá acceso de primera mano a información reservada y confidencial, por lo que en este acto reconocen el principio de confidencialidad aplicable para los casos de VBG que se atiendan dentro del CPJ, además del derecho a la reserva de información de la cual son titulares las personas involucradas en este tipo de casos.
- III. La (o el) practicante ha recibido y continuará recibiendo, así como recibirá información de las personas que se acerquen a interponer queja o a solicitar información sobre el procedimiento a seguir en casos de VBG, o por contacto con los expedientes y las personas involucradas. Por ello, han convenido firmar el presente acuerdo de confidencialidad, de conformidad con las condiciones que acá se siguen.

CONDICIONES:

1. La (o el) practicante se obliga a no revelar a ningún tercero y mantener como confidencial cualquier tipo de información, oral o escrita, que tuviere acceso al prestar su servicio de práctica jurídica/abogacía/auxiliar, así como identidad e información personal de las personas involucradas, los hechos suscitados, los tratamientos recomendados, las medidas tomadas o cualquier información del proceso. Esta obligación no aplicará para aquella información que sea ya del dominio público o se haga pública por razones distintas al incumplimiento de este acuerdo.

2. La (o el) practicante se obliga a no utilizar dicha información por ninguna razón distinta del objeto para el que ha sido obtenida o facilitada.
3. La (o el) practicante se obliga a abstenerse de realizar copias de los documentos que contengan información, ni introducirla en archivo informático excepto con destino al objeto citado, y en tal caso, de manera que su acceso quede vedado a las personas que no estén directamente relacionadas con el objeto de la información.
4. La obligación de confidencialidad asumida en este instrumento estará en vigor en tanto el o la estudiante inicie su práctica jurídica y se sostendrá de manera indefinida, pues su finalidad es resguardar la información reservada de terceros, que goza de protección legal.

SANCIONES Y CONTROVERSIAS

- a) Los otorgantes acordamos expresamente que cualquier controversia, conflicto o reclamación que surja de o se relacione con el cumplimiento o ejecución del presente contrato de confidencialidad, deberá de ser resuelto mediante procedimiento sancionatorio del RAESEN.
- b) La sanción para el o la estudiante será su retiro del CPJ, y no podrá continuar con su práctica jurídica en dicho lugar, en consecuencia, deberá buscar otro de los medios aprobados por la Corte Suprema de Justicia para completar su práctica jurídica.
- c) La ESEN podrá, a solicitud de las o los afectados, ejecutar este contrato frente a la instancia judicial que corresponda según se hayan suscitado los hechos. Y para ello, acuerdan que las controversias sean resueltas en la jurisdicción de San Salvador.

En prueba de conformidad y reconociéndose las partes plena capacidad para obligarse, firman el presente contrato en dos originales y a un solo efecto, en lugar y fecha arriba mencionados.

Por la ESEN

Por el o la practicante

Firma/nombre

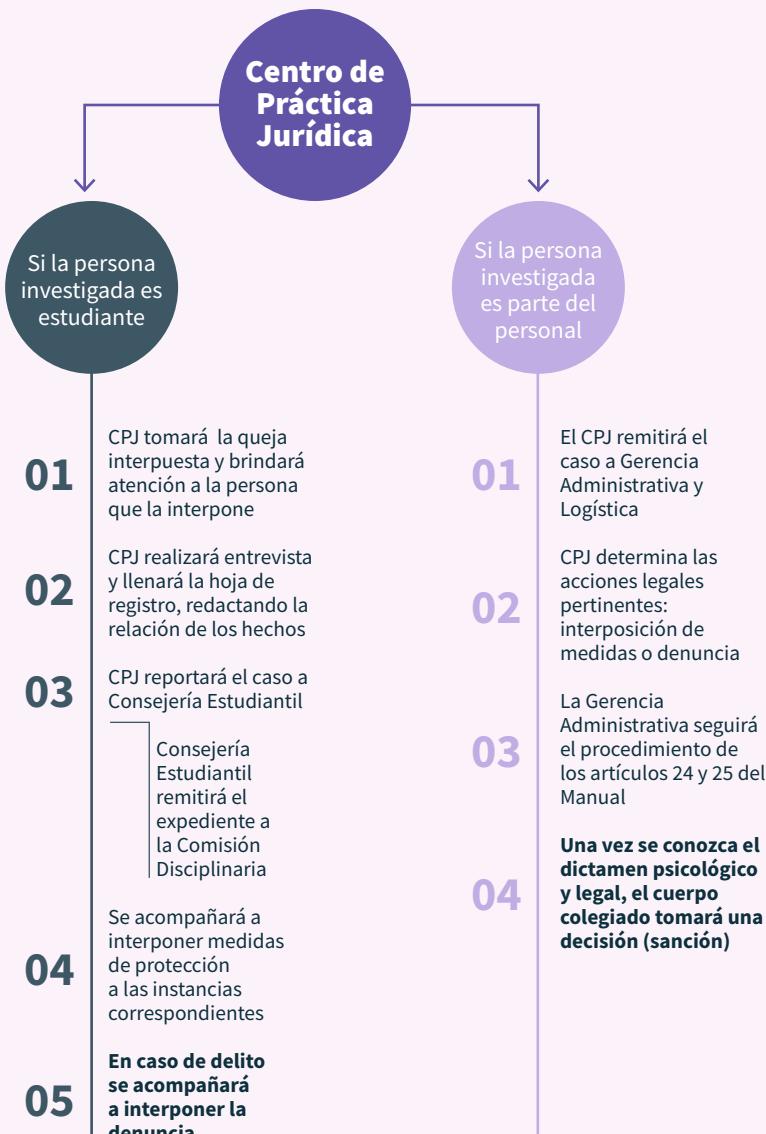
Firma/nombre



Anexo 6

Procedimiento de atención de casos de violencia basada en género

1. Procedimiento de atención de casos de violencia basada en género para el Centro de Prácticas Jurídicas.
2. Procedimiento que seguirá Consejería Estudiantil en atención de violencia basada en género.
3. Procedimiento de atención en casos de violencia basada en género.





En caso que la persona investigada sea estudiante



En caso que la persona investigada sea personal docente o administrativo





El deber de la academia es fomentar la reflexión para el cambio de creencias o costumbres, por las que permitan a los seres humanos expresarse en libertad mediante el ejercicio de los derechos humanos. Ello puede significar romper con creencias o costumbres patriarcales y binarias, que clasifican a las personas en masculino y femenino, asignando a cada una expectativas de comportamiento y roles bajo un orden cisgénero y heterosexual. Estos estereotipos de género son los que derivan en violencia y discriminación, tanto hacia las mujeres como hacia la población LGTBI+.

Mediante este manual, la Escuela Superior de Economía y Negocios (ESEN) se suma a los mayores estándares internacionales en respeto a la mujer y la diversidad de género, para formar líderes libres de estereotipos que llevan a la discriminación y la exclusión.

• • • • •
• • • • •

Escuela Superior de Economía
y Negocios (ESEN)
Km 12 ½ carretera al puerto de La
Libertad, calle nueva a Comasagua,
Santa Tecla, La Libertad, El Salvador
<http://www.esen.edu.sv/>

ISBN: 978-99983-934-0-0

