

# Insaforp

FORMANDO UN MEJOR EL SALVADOR

 **FORMANDO  
EN IGUALDAD**



**Protocolo de atención  
en casos de bullying  
y acoso sexual**



305.3

R896p Rubio Jovel, Silvia Margarita

slv      Protocolo de atención en casos de bullying y acoso sexual [recurso  
electrónico] autora y consultora Silvia Margarita Rubio Jover ;  
revisión técnica Jorge Alberto Echegoyen. -- 1ª ed. --  
Antiguo Cuscatlán, La Libertad, El Salv. : INSAFORP, 2020.  
1 recurs electrónico, (69 p. ; 28 cm.) -- (Formando en igualdad)

Datos electrónicos (1 archivo : pdf , 775 kb, --  
[http://www.insaforp.org.sv/index.php/component/phocadownload/category/  
32-detodo?download=52:guia-metodologica](http://www.insaforp.org.sv/index.php/component/phocadownload/category/32-detodo?download=52:guia-metodologica).

305.3

R896p Rubio Jover, Silvia Margarita

Protocolo de atención en casos de ... 2020

(Ficha 2)

ISBN 978-99923-39-77-0 (E-Book)

I. Discriminación sexual contra la mujer. 2. Acoso  
sexual- Asistencia social. 3. Igualdad de género-El Salvador. 4  
Violencia-Pevención. I. Título.

Autora: Silvia Margarita Rubio Jovel, Consultora

Revisión Técnica: Ing. Jorge Alberto Echegoyén

Este documento ha sido elaborado por la consultora  
Silvia Rubio para el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.

Sin fines comerciales o de lucro, se puede reproducir de manera total o  
parcial el texto siempre que se indique la autoría y la fuente.

San Salvador, El Salvador, INSAFORP 2020

# AUTORIDADES INSAFORP

Lic. Ricardo F. J. Montenegro P.  
Presidente

Ing. Carlos Enrique Gómez Benítez  
Director Ejecutivo

Ing. Carlos Benjamín Orozco Castillo  
Sub Director Ejecutivo

# MENSAJE DEL PRESIDENTE

**“La extensión de los derechos de la mujer es el principio básico de todo progreso social” (Charles Fourier)**

En el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), trabajamos tenazmente para alcanzar el cumplimiento de los derechos de las mujeres en el ámbito de la formación profesional.

Primordialmente buscamos que en la formación profesional las mujeres tengan igualdad de oportunidades que los hombres, esto nos ha llevado a desarrollar diferentes herramientas y estrategias que nos permitan el cumplimiento de nuestros objetivos.

Es así que por mandato del Consejo Directivo de INSAFORP, desde septiembre del año 2013 mantenemos un “Plan Institucional de Igualdad y Equidad de Género”; en el año 2014 inicia operaciones la Comisión Institucional de Género, cuyo objetivo es dar seguimiento y evaluar la implementación de este plan, a fin de garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

También contamos con la Política Institucional de Igualdad de Género como herramienta indispensable para la calidad Institucional, que requiere la transversalidad de género en todo su quehacer interno y todos sus ámbitos de actuación externa.

En noviembre de 2017 presentamos la “Guía para la prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres en los Centros de Formación fijos donde se desarrollan Programas Permanentes de Formación Profesional de INSAFORP”, cuya elaboración contó con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su objetivo de largo plazo es contribuir a mejorar las condiciones y oportunidades de acceso y permanencia de las mujeres en los procesos de la formación profesional, sin discriminación de ningún tipo.

Es importante mencionar que realizamos un plan piloto de implementación de esta guía en tres de los centros de formación fijos (pequeño, mediano y grande) y es así, como surgen estos instrumentos fundamentales para su aplicabilidad donde se desarrollan programas permanentes de formación profesional de INSAFORP:

- Manual de convivencia
- Protocolo de atención de casos de bullying y acoso sexual
- Lineamientos de comunicación con lenguaje inclusivo no sexista
- Guía metodológica para la prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres.

Todo este trabajo demuestra que el INSAFORP ha asumido la igualdad y Equidad de Género como un principio transversal de trabajo, ahora entregamos a los Centros de Formación estas cuatro herramientas que complementa a la Guía para la prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres, para que sean puestas en práctica, en beneficio de nuestras usuarias.

Invito a los Centros de Formación a que nos acompañen en esta misión que hemos tomado de: FORMAR EN IGUALDAD.

**Lic. Ricardo F. J. Montenegro P.**  
**Presidente de INSAFORP**



# CONTENIDO

Mensaje del Presidente	4
Presentación	8
I. Marco de protección de derecho a un ambiente libre de bullying y acoso sexual	10
A. Conceptos relacionados con la violencia contra las mujeres	11
B. Instrumentos internacionales y regionales de protección	14
C. Instrumentos nacionales de protección	16
II. Objetivo, principios y ámbito de aplicación del protocolo	18
A. Objetivo	19
B. Principios de actuación	19
C. Ámbito de aplicación	19
III. Mecanismo de tutela ante casos de bullying y acoso sexual en los centros de formación profesional	20
A. Comisión para la Atención de los Casos de Bullying y Acoso Sexual	21
B. Detección e identificación de bullying y acoso sexual	23
C. Ruta de atención para atender de bullying y acoso sexual	28
Bibliografía	35
Anexos	37

# PRESENTACIÓN

Este Protocolo es una herramienta que contribuye al ejercicio de una vida libre de violencia, especialmente en lo referido al bullying y al acoso sexual, para todas las personas que asisten a los centros de formación profesional con financiamiento de INSAFORP. El Protocolo tiene un enfoque de género y reconoce que las mujeres tienen un mayor riesgo de experimentar situaciones de violencia, debido a patrones culturales que la naturalizan y justifican.

El Protocolo se ha elaborado a partir de la revisión de bibliografía, especialmente de otros esfuerzos realizados en el país para abordar expresiones de violencia como el bullying y el acoso sexual en espacios educativos. Además, se ha tomado en cuenta las opiniones de diferentes actores de la formación profesional: estudiantes (mujeres y hombres) y personal directivo, administrativo y facilitador de los Centros de Formación Profesional.

La estructura del documento es la siguiente, a continuación se presenta el marco normativo internacional y nacional que rige al Estado salvadoreño y que sustenta la elaboración de este Protocolo. También se presentan conceptos relacionados con la violencia y concretamente sobre la violencia contra las mujeres con el fin de facilitar la comprensión del documento.

En el apartado subsiguiente se presentan dos rutas de atención, una estableciendo los pasos a desarrollar para los casos de bullying que se pudieran presentar, se determinan acciones específicas cuando la persona agredida o agresora es menor de 18 años, garantizando a ambas el debido proceso y respeto a sus derechos.

En la ruta de atención para casos de acoso sexual, a sabiendas que estos constituyen en sí un delito, se plantea la obligatoriedad, en el caso de menores de 18 años, de la denuncia expresa ante cualquier instancia de protección u operador de justicia. En el caso que la persona víctima es mayor de edad se brinda inmediatamente la asesoría de las rutas a las cuales puede acogerse (vía judicial o a través del protocolo) brindando por parte del centro de formación el acompañamiento debido para asegurar tanto la no revictimización como la garantía del respeto a sus derechos.



## Protocolo de atención en casos de bullying y acoso sexual

Para todos los casos el protocolo tiene como fin proveer de elementos que guíen la detección de conductas así como la prevención de las mismas, y en el momento que se presente un caso tener claro la activación del mecanismo así como la instancia responsable de liderar.

El Protocolo se enmarca en un proceso sistemático y comprometido del INSAFORP para transversalizar el enfoque de género en los servicios de formación profesional que financia y que son implementados por Centros de Formación Profesional. Esta herramienta se suma a otras como el Plan Institucional de Igualdad y Equidad de Género (PIIEG) y la Guía para la Prevención y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres en los Centros de Formación Fijos donde se desarrollan Programas de Formación Permanentes del INSAFORP.

El Protocolo tiene como antecedentes y contribuye a hacer operativa la Guía para la prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres en los centros de formación fijos donde se desarrollan programas permanentes de formación profesional del INSAFORP.

La difusión y socialización de este instrumento asegurará que todas las personas que conforman el centro de formación profesional tengan claro que su institución vela por el respeto íntegro de todos y todas y que no existe tolerancia alguna ante la presencia de casos de bullying o acoso sexual.



**Marco de protección de  
derecho a un ambiente  
libre de bullying y acoso  
sexual**

# I. Marco de protección de derecho a un ambiente libre de bullying y acoso sexual

La violencia basada de género se refiere a la ejecución de diferentes formas de agresión contra las mujeres que están basadas en un esquema de desigualdad que considera superiores a los hombres y subordinadas a las mujeres, situación que busca mantenerse incluso mediante métodos violentos. El concepto se ha acuñado recientemente, debido a que tradicionalmente los hechos de violencia contra las mujeres se consideraban como un asunto de familia en el que el sistema judicial no debía intervenir. A la invisibilización del fenómeno también ha contribuido el miedo a no ser creída y la vergüenza de ser culpabilizada o juzgada.

En los Centros de Formación Profesional también pueden ocurrir diferentes tipos de expresiones de violencia contra las mujeres que pueden pasar desapercibidas o ser naturalizadas, sin embargo, estas conductas no son

normales y no deben ser aceptadas. Dos de las formas más comunes de expresiones de violencia en los Centros de Formación Profesional y en otras instituciones educativas son el bullying y el acoso sexual.

La gravedad y persistencia de la violencia contra las mujeres ha llevado a generar normativa internacional y nacional que tiene como finalidad la detección, prevención, atención, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres. A continuación se definen los conceptos de violencia contra las mujeres así como la normativa internacional y nacional que aborda la violencia contra las mujeres.

## A. Conceptos relacionados con la violencia contra las mujeres

A continuación se presentan los conceptos relativos a la violencia contra las mujeres. Dos expresiones de la violencia contra las mujeres y que son foco de este protocolo son el bullying y el acoso sexual.

### • Bullying o acoso

En el ámbito laboral Chappell y Di Martino (2006) en un documento editado por OIT definen el acoso como un comportamiento repetidamente ofensivo a través de intentos vengativos, crueles, maliciosos o humillantes, para socavar a la persona o a un grupo de personas que laboran en una empresa, comprende: amenazas, ofensas, exclusión social o afectación al desempeño laboral de la persona.

Por su parte el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia (CONNA) define el Bullying o acoso como una violencia realizada por una o varias personas y

que “esta violencia causa daño, hostiga o maltrata, ya sea física o psicológicamente, a una víctima de forma repetida en el tiempo. El mismo documento señala que se trata una forma de violencia relacional, con abuso de poder de una persona (victimario) sobre otra (víctima). Se trata de una “conducta agresiva, prolongada, que desgasta psicológica y moralmente a quienes están afectados, deteriora el clima de convivencia necesario para el buen desempeño de la actividad educativa y, además, atenta contra una de las funciones sociales de la escuela, consistente en educar en valores democráticos y respeto a los derechos humanos”.

- **Expresión “violencia y acoso” – C190 Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)**

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

- **Ciberacoso o Cyberbullying**

De acuerdo a la OIT (2016), la intimidación a través de la tecnología electrónica (ciberacoso) “es una nueva expresión de la violencia psicológica, y a veces de la violencia sexual. En este tipo de violencia se puede incluir el envío de mensajes de correo electrónico con contenidos ofensivos o amenazantes, la divulgación de contenidos sexualmente explícitos y la diseminación de rumores en las redes sociales”.

El CONNA por su parte define el Ciberacoso o Cyberbullying como toda forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico y continuado. Incluye agresiones electrónicas que pueden haberse realizado una sola vez, pero que se convierten en situaciones de agresión repetida al quedar en espacios virtuales a los cuales muchas personas pueden acceder.

- **Acoso sexual**

De acuerdo al artículo 165 del Código Penal el acoso sexual está tipificado como un delito y se define como: “El que realice conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por sí sola un delito más grave”.

- **Violación**

La violación consiste en “El que mediante violencia tuviere acceso carnal por vía vaginal o anal con otra persona” tipificado así en el artículo 158 del Código Penal.

- **Violencia sexual**

## Protocolo de atención en casos de bullying y acoso sexual

En la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres en su artículo 9 define a la violencia sexual como: “Toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima”.

Otros conceptos relevantes para abordar la violencia contra las mujeres se muestran a continuación:

- **Atención Integral:** “Son todas las acciones para detectar, atender, proteger y restablecer los derechos de las mujeres que enfrentan cualquier tipo de violencia; para lo cual, el Estado deberá destinar los recursos humanos, logísticos y financieros necesarios y apropiados para instaurar los servicios especializados, que garanticen la restitución de derechos y la anulación de riesgos o daños ulteriores” (Artículo 8 de la LEIV).
- **Acoso Laboral:** “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” (Artículo 8 de la LEIV).
- **Modalidades de violencia:** La LEIV, en su artículo 10

reconoce como modalidades de violencia:

1. **Violencia comunitaria,** acciones u omisiones abusivas cometidas de forma individual y colectiva que no respetan los derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión.
  2. **Violencia institucional,** acción u omisión abusiva de personas que laboran en el sector público que discriminan o dilatan, obstaculizan o impiden el pleno goce de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres. También se incluyen las acciones u omisiones que dificultan o pretendan dificultar su acceso a medidas de prevención, atención, investigación, sanción y erradicación de la violencia de género.
  3. **Violencia laboral:** Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas de manera repetitiva en los centros laborales (incluyen agresiones físicas o psicológicas que dañan su integridad, dignidad personal y profesional u obstaculizan su acceso al empleo, su estabilidad o su ascenso o quebrantan el principio de igual salario por igual trabajo.
- **Persona Agresora:** “Quien ejerce cualquiera de los tipos de violencia contra las mujeres, en una relación desigual de poder y en cualquiera de sus modalidades” (Artículo 8 de la LEIV).
  - **Revictimizar:** “Son acciones que tienen como propósito o resultado causar sufrimiento a las víctimas directas o indirectas de los hechos de violencia

contemplados o no en la presente Ley, mediante acciones u omisiones tales como: rechazo, indolencia, indiferencia, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos” (Artículo 8 de la LEIV).

- **Sexismo:** “Es toda discriminación que se fundamenta en la diferencia sexual que afecta toda relación entre seres humanos y abarca todas las dimensiones cotidianas de la vida privada o pública que define sentimientos, concepciones, actitudes y acciones” (Artículo 8 de la LEIV).

- **Tipos de violencia contra las mujeres:** de acuerdo al artículo 9 de la LEIV se identifican 7 tipos de violencia contra las mujeres:

1. **Violencia económica:** afectación de la supervivencia económica de la mujer, se manifiesta en limitar, controlar o impedir el ingreso de sus percepciones económicas.

2. **Violencia feminicida:** son conductas misóginas que conllevan a la impunidad social o del Estado, pudiendo culminar en feminicidio y en otras formas de muerte violenta de mujeres.

3. **Violencia Física:** Conducta dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, ejercida 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.

4. **Violencia Psicológica y Emocional:** Es toda conducta (verbal o no verbal) que ocasiona daño emocional, disminuye la autoestima, perjudica el sano desarrollo de la mujer,

altera la salud, distorsiona la visión de mundo y se expresa entre otros como amenazas, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, culpabilización o limitaciones de su libertad.

5. **Violencia patrimonial:** son omisiones o acciones que conducen a afectaciones a la libre disposición del patrimonio de la mujer.

6. **Violencia sexual:** toda conducta que vulnera el derecho de la mujer a decidir sobre su vida sexual (incluyendo: el acto sexual así como toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital).

7. **Violencia simbólica:** son los mensajes, valores, íconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación entre las personas y naturalizan la subordinación de las mujeres.

- **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 privado” (Art. 8 de la LEIV).

## B. Instrumentos internacionales y regionales de protección

En este apartado se presenta la normativa internacional suscrita por El Salvador y por tanto de obligatorio cumplimiento relacionada con la detección, prevención, atención, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres.

- **Declaración de los derechos del niño (1959)**

El artículo 16 de la Declaración establece que las niñas y niños no pueden ser objeto de ataques a su honra ni a su reputación. Mientras el artículo 19 de la Declaración mandata a los Estados partes a tomar medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para asegurar la protección de la niñez contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual. Las medidas comprenden procedimientos y programas que incluyen la prevención, identificación, notificación, derivación a otras instituciones, investigación, tratamiento y seguimiento posterior de los casos descritos anteriormente y cuando corresponda se debe asegurar la intervención judicial.

### • **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia, Belem do Para (1994).**

La Convención establece el derecho de las mujeres a una vida libre violencia. Los Estados firmantes convienen en la adopción de políticas orientadas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (Art. 7). Entre las medidas que asumen los Estados se encuentra el diseño de programas formales y no formales para contrarrestar prejuicios y costumbres de todo tipo de prácticas que fomenten la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o los roles estereotipados de mujeres y hombres, así como aquellas que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer. Asimismo, los estados apoyarán programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al

público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación correspondiente (art.8).

### • **C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)**

Este convenio protege de la violencia y el acoso a las personas trabajadoras y a otras en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

### • **Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación (Organización Internacional del Trabajo - OIT)**

Este Convenio obliga a los Estados suscriptores a asegurar la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación, con la finalidad de eliminar cualquier discriminación (art. 2), esto incluye la aplicación en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación (art.3). Además, el Convenio establece claramente que no se considera como medidas discriminatorias las medidas de protección o asistencia previstas en otros convenios, tampoco las que protegen necesidades particulares de personas que por razones de sexo, edad, cargas

familiares o nivel social o personal se les reconocen el derecho a asistencia especial (art.5).

- **Convenio nº. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores**

Los países se comprometen a establecer una política nacional de seguridad y salud para las personas trabajadoras, que tendrá por objeto la prevención de los accidentes y los daños a la salud consecuencia del trabajo o que sobrevengan sobre el trabajo, reduciendo al mínimo, los riesgos existentes (Art. 4). En esta política se debe incluir en los servicios de formación, medidas para que las personas tengan niveles adecuados de conocimientos sobre seguridad e higiene.

## C. Instrumentos nacionales de protección

- **Constitución de la República**

El artículo 2 reconoce a todas las personas el derecho a la vida, a la integridad física y moral. Asimismo garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

- **Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA)**

El artículo 37 protege a niñas, niños y adolescentes en el respeto a su integridad personal (física, psicológica, cultural, moral, emocional y sexual). No puedes someterse a ninguna modalidad de violencia como

abuso, explotación, maltrato, tortura, penas o tratos inhumanos, crueles y degradantes. El artículo 46 protege el derecho al honor y prohíbe exponer o divulgar datos, imágenes o informaciones que lesionen el honor o la reputación de las niñas, niños y adolescentes.

El artículo 38 obliga al Estado al establecimiento de políticas públicas y programas para la prevención, atención y erradicación del maltrato y abandono físico y emocional de niñas, niños y adolescentes. El maltrato se conceptualiza como las acciones u omisiones que provoquen o puedan provocar dolor, sufrimiento o daño a la integridad o salud física, psicológica, moral o sexual por parte de cualquier persona incluyendo personal educador.

El artículo 85-A hace referencia específica al acoso escolar y prohíbe la manifestación de cualquier forma de violencia en los centros educativos, especialmente el acoso escolar y obliga a los centros educativos a incluir en sus reglamentos internos, además de acciones de prevención, mecanismos de protección tendientes a su erradicación.

El artículo 86 mandata a la inclusión en los programas educativos de temas relacionados con la violencia de género, la prevención del acoso escolar, la convivencia escolar y la resolución de conflictos.



- **Ley Especial contra los Delitos Informáticos y Conexos**

Uno de los subtítulos de la Ley es Acoso a Niñas, Niños y Adolescentes o Personas con Discapacidad a través del Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. El artículo 32 dice textualmente

“Quien atormente, hostigue, humille, insulte, denigre u otro tipo de conducta que afecte el normal desarrollo de la personalidad, amenace la estabilidad psicológica o emocional, ponga en riesgo la vida o la seguridad física, de un niño, niña, adolescente o persona con discapacidad, por medio del uso de las Tecnologías de la Información o Comunicación, será sancionado con prisión de dos a cuatro años”.

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

Su objeto es orientar la definición de políticas públicas para garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación en el ejercicio y goce de los derechos (art. 2).

- **Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres**

La Ley busca establecer, reconocer y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia a través de la fijación de políticas públicas para la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres, protegiendo su derecho a la vida, a la integridad física y moral, la libertad, la no discriminación, la dignidad, la tutela efectiva, la seguridad personal, la igualdad real y la equidad (art. 1).

- **Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**

La Ley define los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo para establecer un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras (art. 1). Un elemento importante y positivo de la Ley es la inclusión de los riesgos sicosociales, definidos como los aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo y del contexto social y ambiental que tienen potencial de causar daños, sociales o psicológicos en las personas trabajadoras (las relaciones obrero –patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares y toda forma de discriminación en sentido negativo).

- **Ley General de Juventud**

El artículo 9 establece como uno de los derechos de la población joven tener una vida en un entorno libre de violencia. También se establece el derecho al honor, a la propia imagen y al respeto de su dignidad. Además, tienen derecho a la educación sexual y a la protección integral contra los abusos sexuales.

- **Código Penal**

En los artículos del 158 al 173-B define las penas a los delitos contra la libertad sexual, entre los que se incluye la violación, agresiones sexuales, estupro, acoso sexual y pornografía.



**Objetivo, principios y  
ámbito de aplicación del  
protocolo**

## II. Objetivo, principios y ámbito de aplicación del protocolo

### A. Objetivo

Contar con un procedimiento para garantizar el derecho de vivir en un ambiente libre de acoso o violencia sexual en los centros de formación profesional financiados por el INSAFORP basándose en los procesos administrativos-disciplinarios de las instituciones y judiciales establecidos en la normativa nacional

### B. Principios de actuación

**Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva de información relacionada a los casos presentados.

**Respeto y protección a las personas:** Las actuaciones del proceso deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, por lo tanto, se prohíbe expresamente las represalias contras las personas que intervengan en la resolución de los casos.

**No revictimización:** Evitar prácticas, procedimientos o acciones que revictimice a la persona denunciante, es necesario establecer un espacio adecuado que genere privacidad, tranquilidad y confianza de la persona denunciante.

**Diligencia:** La investigación y la resolución deben realizarse con la debida profesionalidad y sin demora alguna, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

**Imparcialidad:** Se debe garantizar un tratamiento justo para todas las personas afectadas, con el objetivo de buscar la verdad y esclarecer los hechos, para ello se debe de garantizar a ambas partes las mismas oportunidades y derechos.

**Interés superior de la niña, niño y adolescente:** La toma de decisiones en el procedimiento deberá basarse en el favorecimiento del desarrollo físico, psicológico, moral y social para la niña, niño o adolescente, garantizando su desarrollo integral y el disfrute de todos sus derechos.

### C. Ámbito de aplicación

**El presente Protocolo será de aplicación a todas las personas que forman parte del centro de formación profesional:** personas participantes del programa de formación, personas facilitadoras, personal administrativo y personal directivo; en aplicación de las obligaciones establecidas en el marco normativo internacional y nacional pertinente. Este Protocolo como procedimiento administrativo no inhibe a la persona víctima de acoso o violencia sexual de proceder por otra vía legal que considere pertinente para defender y restituir sus derechos.



**Mecanismo de tutela ante  
casos de bullying y acoso  
sexual en los centros de  
formación profesional**

# III. Mecanismo de tutela ante casos de bullying y acoso sexual en los centros de formación profesional

## A. Comisión para la Atención de los Casos de Bullying y Acoso Sexual

### i. Conformación de la Comisión:

Se crea la Comisión para la Atención los casos de Bullying y Acoso Sexual en el Centro de Formación Profesional –en adelante la Comisión- que será nombrada y juramentada por la autoridad competente del centro de formación profesional, así como la autoridad o su representante del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, dicha

Comisión estará integrada por tres personas y sus respectivas suplentes de las siguientes instancias:

1. La máxima autoridad del Centro de Formación o una persona representante.
2. Una de las personas facilitadoras o personal administrativo del centro de Formación.
3. Un representante del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del centro de formación.

Esta Comisión podría también ser una extensión del Comité de Convivencia conformado para el centro de formación profesional.

La composición de la Comisión, tanto el personal propietario como el personal suplente, deberá ser balanceada por sexo y ejercerán sus funciones durante dos años.

Las personas a quienes se designe para formar la Comisión, idealmente deben tener formación en género y derechos humanos, además no deben tener antecedentes de conductas discriminatorias, de acoso sexual, acoso laboral, ni haber sido sancionadas por actos de corrupción o por infracciones a normas éticas. Asimismo, cada persona integrante deberá contar con habilidades para la comunicación y empatía, que le permitan acompañar a quien se encuentre en situación de acoso o violencia sexual, garantizando un trato respetuoso al resto de las personas involucradas.

Quienes integren la Comisión deberán firmar una carta compromiso de respeto y confidencialidad de los casos que traten, su incumplimiento implicará su inmediata separación de la Comisión, sin perjuicio de otro tipo de responsabilidades.

### ii. Funciones de la Comisión:

Entre sus funciones están:

1. Elaborar junto al comité de convivencia del centro de formación profesional un plan de prevención de bullying, acoso y violencia sexual.
2. Llevar a cabo reuniones ordinarias cada 3 meses para garantizar la aplicación y observancia del presente protocolo, así como dar seguimiento al plan de prevención. Desarrollar reuniones extraordinarias de acuerdo a los casos presentados.
3. Difundir el presente protocolo a todo el personal que integra el centro de formación profesional (personas participantes del programa de formación, personas facilitadoras y personal administrativo o visitantes)
4. Incentivar la comunicación de cualquier hecho que constituya conductas reguladas en el presente Protocolo, la cual puede ser informada por cualquier persona que las conozca.
5. Apertura el expediente de cada caso, detallando los hechos ocurridos de acuerdo al procedimiento establecido en este protocolo.
6. Analizar cuidadosamente los hechos y las consecuencias de los mismos para la persona que hace la denuncia.
7. Definir medidas inmediatas para la protección a favor de la persona que denuncia, según las circunstancias del caso.
8. Iniciar, seguir y finalizar el procedimiento

administrativo de acuerdo a este protocolo.

9. Si fuera el caso, que se detecte acoso sexual, violación o violencia sexual deberá de dar aviso o interponer la denuncia a las autoridades competentes: Policía Nacional Civil, Fiscalía General de la República, Junta de Protección de la Niñez y de la Adolescencia o la Procuraduría General de la República.

10. Llevar en coordinación del comité de seguridad y salud ocupacional un registro de todas las consultas, quejas y casos recibidos.

11. Presentar un informe anual sobre los casos investigados y las medidas de abordaje para cada situación, ante las autoridades del centro de formación profesional y a la autoridad o su representante del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional; el documento será archivado en la oficina de la dirección del centro de formación.

### iii. Atribuciones de cada integrante de la Comisión para su funcionamiento:

- La persona que representa la máxima autoridad del centro de formación o su representante es la responsable de girar las convocatorias a reuniones ordinarias y extraordinarias, así como de custodiar los expedientes y demás documentos de la Comisión.
- La persona facilitadora o del personal administrativo tendrá, entre otras funciones, la de apoyar con la información necesaria

para identificar a la persona denunciante o denunciada, así como registrar cada fase del procedimiento.

- La persona representante del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional velará porque las acciones preventivas y de detección de los hechos enunciados en este Protocolo se realicen con calidad y calidez, así como asesorar en la prevención de los riesgos psicosociales a que se refiere la Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo.

## B. Detección e identificación de bullying y acoso sexual

Para la identificación de situaciones de bullying en sus diferentes modalidades, cyberbullying, bullying psicológico, bullying verbal, bullying sexual, bullying físico y bullying material, se retoma la propuesta del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia (CONNA) en el documento Protocolo de actuación para el abordaje de la violencia sexual en las comunidades educativas de El Salvador.

La identificación de situaciones de acoso sexual se propone retomar los criterios establecidos en el documento Protocolo de actuación para el abordaje de la violencia sexual en las comunidades educativas del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, emitido por el Ministerio de Educación y la Red interinstitucional para la prevención del acoso, abuso sexual y otras formas de violencia de género en las instituciones educativas.

### i. Detección e identificación de bullying:

El bullying, tiene diferentes manifestaciones, y es importante conocerlas para identificar casos donde unas personas en su mayoría menores de 18 años están siendo víctimas y así tomar medidas oportunas para detener la violencia y otras encaminadas en prevenir futuros casos.

## Manifestaciones del bullying

**Ciberbullying:** consiste en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación social, para hacer bullying o acoso, puede ser mediante mensajes de texto, redes sociales, Internet, teléfono móvil, fotos, videos, chats, entre otros; el acoso va desde insultos a difusión de montajes fotográficos o de vídeo de mal gusto, imágenes de la víctima tomadas sin su permiso, críticas respecto al origen, religión, el nivel socioeconómico de la víctima o de sus familiares y amigos, etc.

**Bullying psicológico:** refiere acciones como molestar, intimidar, humillar, excluir, o alentar la exclusión deliberada, tiene como fin lesionar la integridad emocional de las personas, existe persecución, intimidación, tiranía, chantaje, manipulación y amenazas. Son acciones que dañan la autoestima de la víctima y fomentan su sensación de temor, con el problema añadido que son las más difíciles de detectar porque son formas de acoso o exclusión que se llevan a cabo a espaldas de cualquier persona que pueda advertir la situación. Pueden consistir, por ejemplo, en una mirada, una señal obscena, una cara desagradable o un gesto así como aplicar **“la ley del hielo”**.

**Bullying verbal:** Son acciones no corporales con la finalidad de discriminar y se manifiesta por medio del lenguaje, realizar acciones de exclusión o bromas insultantes y repetidas del tipo poner apodos, calumniar, difamar, generar rumores de carácter racista o sexual, comentario mal intencionado, discriminatorio o despectivo, amenazar, burlarse, etc. Por ejemplo, cuando un grupo de estudiante se burlan de otro u otra por su orientación sexual, haciendo chistes y comentarios lesivos a su dignidad personal.

**Bullying sexual:** se trata de aquella manifestación que involucre comentarios, insinuaciones, referencias malintencionadas a partes íntimas del cuerpo de la víctima y amenazas con contenido sexual o exhibición explícita sexual entre pares y que no esté tipificado en los delitos sexuales vigentes. Incluye el bullying homóforo, que es cuando el maltrato hace referencia a la orientación sexual de la víctima por motivos de homosexualidad real o imaginaria.

**Bullying Físico:** es toda acción encaminada a lesionar la integridad física de una persona, mediante golpes, patadas, zancadillas, pellizcos, empujones, tirones de cabello, encerrar u obligar a entrar en algún sitio, entre otros. Generalmente, este tipo de violencia la ejercen personas que tienen algún tipo de superioridad ante la víctima, ya sea física, de edad, incluso de tipo clasista, o utilizando algún objeto para infringir daño, o porque se hacen acompañar de un grupo.

**Bullying material:** son las acciones destinadas a dañar, destruir o tomar sin consentimiento las pertenencias de la o las víctimas.

**Fuente:** elaboración propia a partir del documento del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia -CONNA (2018). *Lineamientos para prevenir el acoso (bullying) y el ciber acoso (cyberbullying) a niñez y adolescencia en centros educativos públicos y privados en El Salvador. San Salvador.*



## Consecuencias del bullying para la víctima

**Psicológicas:** Tristeza o depresión, miedo, soledad, inseguridad, desconfianza en sí mismo o en sí misma, ataques de ira, culpabilización y nerviosidad.

**Vida formativa:** Desmotivación, falta de atención en clases, bajo rendimiento académico, rechazo al centro de formación, deserción.

**Salud física:** Trastorno del sueño, fatiga, agotamiento, pérdida de apetito.

**Relaciones sociales y familiares:** Poca comunicación, pasa mucho tiempo en solitario y no sale con amistades, puede generar situaciones de inadaptación, permanente ansiedad social.

**Conducta extremas: autolesiones.**

**Fuente:** elaboración propia a partir del documento del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia -CONNA (2018). *Lineamientos para prevenir el acoso (bullying) y el ciber acoso (cyberbullying) a niñez y adolescencia en centros educativos públicos y privados en El Salvador. San Salvador.*

## Consecuencias del bullying para la persona victimaria o agresora

Dificultad para establecer relaciones positivas en el futuro, dificultad para seguir normas, dificultad para trabajar en equipos de trabajo y en gestiones participativas, pasa largo tiempo encerrado(a) en su cuarto aislado(a) del mundo exterior, salvo por el uso del Internet, afecta la armonía familiar, el acoso puede convertirse en una forma de conseguir sus objetivos en el futuro, ausentismo, en el futuro puede tener conductas violentas con su pareja o hijos e hijas, puede verse involucrado(a) en actos delictivos relacionados al alcohol y las drogas, la comunicación familiar se ve afectada

**Fuente:** elaboración propia a partir del documento del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia -CONNA (2018). *Lineamientos para prevenir el acoso (bullying) y el ciber acoso (cyberbullying) a niñez y adolescencia en centros educativos públicos y privados en El Salvador. San Salvador.*

## ii. Detección e identificación de acoso sexual:

Para facilitar la identificación de algunas señales, conductas y síntomas externos de una posible víctima de acoso sexual, agresión sexual o violación sexual, se señalan a continuación algunos indicadores. Sin embargo, es importante saber que la ausencia de signos o evidencias físicas no es sinónimo de ausencia de abuso. Así también es importante considerar que muchas de estas manifestaciones no son exclusivas del acoso sexual, agresión sexual (abuso) y violación sexual.

### Comportamientos que constituyen acoso sexual

**Comportamiento físico de carácter sexual:** hace referencia a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces en el cuerpo de otra persona, acercamiento físico excesivo, arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria, tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.

**Conducta verbal de naturaleza sexual:** Corresponde a insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia –que resulta molesta- para una actividad social fuera del lugar del trabajo, hacer comentarios sexuales obscenos, incluyendo piropos, hacer bromas sexuales ofensivas, formas denigrantes u obscenas de dirigirse a la otra persona, difundir rumores sobre la vida sexual de una persona, preguntar o explicar fantasías o preferencias sexuales, hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física, hablar sobre la propias habilidades y/o capacidades sexuales, invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aun cuando la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas, ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales, demanda de favores sexuales, llamadas telefónicas.

**Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** Corresponde a todo tipo de acciones que no impliquen contacto físico ni solicitudes de carácter verbal, miradas lascivas al cuerpo, gestos obscenos, uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito, cartas, notas, mensajes de texto o correo electrónico de contenido sexual ofensivo, incluyendo mensajes en redes sociales.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado (2013). *Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Sexual en el Sector Público. El Salvador.*

## Señales de alerta en la persona víctima

**Ísicos:** Moretones, infección urinaria frecuente, dificultades para sentarse o caminar, sangrado en los genitales, signos externos de infecciones de transmisión sexual (flujo, herpes en la boca, entre otros), dolor o molestias en el área genital, ropa interior manchada y/o ensangrentada, cambios drásticos relativos a higiene y cuidado personal, cualquier otro signo físico que puede indicar que está siendo víctima de alguna conducta sexual.

**Conductuales:** Dificultad en establecer límites relacionales tales como desconfianza o excesiva confianza, retraimiento, tendencia al aislamiento, dificultades en la integración al grupo, reproducción de conductas sexuales que no corresponden a su edad cronológica, agresividad, introversión, poco interés en el centro de formación y bajo rendimiento académico, negación repentina a efectuar ejercicios físicos, fugas de la casa o del centro de formación, exhibición de genitales, sexualización verbal (hablar de temas de connotación sexual no acordes a su edad), exposición a la pornografía, uso de drogas y alcohol, expresiones de violencia por escrito o en dibujo, tener o simular actividad sexual, repetición de abuso sexual con otras personas, conducta hacia la promiscuidad sexual cuando son adolescentes, hiperactividad, conflictos familiares, auto-laceraciones, práctica de actividades riesgosas, llanto repentino sin justificación aparente, intentos de suicidio o ideas suicidas, depresión, baja autoestima, problemas de sueño (se duerme constantemente en clase).

**Emocionales:** Ansiedad, depresión, sentimiento de culpa, miedos, pánicos y fobias, conflictos familiares, terrores nocturnos (pesadillas), temor a la oscuridad, desprecio por sí mismo/a, sentirse sucio/a, estrés, autoestima disminuida, evaden los pensamientos y sentimientos asociados al hecho, irritabilidad y sentimiento de culpa, la desesperanza y el pánico intenso, dificultades para concentrarse en la escuela, niegan cualquier interés relacionado con los órganos sexuales, trastornos del sueño, trastornos somáticos (dolor de cabeza y/o abdominal, desmayos), trastornos alimenticios (anorexia, bulimia), miedo o resistencia a quedarse a solas con determinadas personas, miedo o resistencia a permanecer en ciertas zonas del centro de formación, vergüenza al hablar sobre el tema de la sexualidad.

**Fuente:** elaboración propia a partir de Ministerio de Educación – MINED y Red interinstitucional para la prevención del acoso, abuso sexual y otras formas de violencia de género en las instituciones educativas (2013). *Protocolo de actuación para el abordaje de la violencia sexual en las comunidades educativas de, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. El Salvador.* [Consulta: 7 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://www.mined.gob.sv/sexualidad/PROTOCOLO%20DE%20ACTUACION.pdf>

## Señales de alerta en la persona agresora

Busca insistentemente tener contacto cercano y físico con la víctima, manifiesta al grupo que la víctima le gusta y que él o ella le desprecia, a veces se da a conocer esta situación en forma de bromas y chistes, maltrata verbalmente y hasta físicamente a la víctima frente a otras personas, lleva regalos a la víctima sin justificación, envía mensajes o realiza llamadas telefónicas con expresiones de tipo sexual no deseadas, repetitivas, incómodas y ofensivas, frecuentemente son quienes tienen mayor poder a través de relaciones con otros/as jóvenes en la comunidad, incluyendo pandilleros/as, identifica a víctimas en estado de vulnerabilidad, llama a solas a la víctima, le ofrece cosas, le aísla de sus amistades, le amenaza, le dice que no diga nada.

**Fuente:** elaboración propia a partir de Ministerio de Educación – MINED y Red interinstitucional para la prevención del acoso, abuso sexual y otras formas de violencia de género en las instituciones educativas (2013). *Protocolo de actuación para el abordaje de la violencia sexual en las comunidades educativas de, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. El Salvador.* [Consulta: 7 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://www.mined.gob.sv/sexualidad/PROTOCOLO%20DE%20ACTUACION.pdf>

## C. Ruta de atención para atender de bullying y acoso sexual

### i. Ruta de Atención para atender casos de bullying

Durante todo el desarrollo de esta ruta de atención, las personas involucradas posiblemente verán afectada la asistencia o cumplimiento de ciertas actividades del curso de formación que están recibiendo, por lo que se deberá tener las consideraciones del caso para no afectar su rendimiento.

La ruta de atención retoma elementos de la propuesta del CONNA en el documento Lineamientos para prevenir el acoso (*bullying*) y el ciber acoso (*ciberbullying*) a niñez y adolescencia en centros educativos públicos y privados en El Salvador.



**Esquema 1.** Ruta de atención para atender casos de bullying

### Paso 1: Detección de la situación de bullying

Cuando el personal que integra el centro de formación detecta, tiene conocimiento o sospecha de la situación debe de dar aviso a cualquier persona que integra la Comisión para la atención de los casos de bullying. La Comisión deberá verificar que se trate de una situación de bullying de acuerdo a las manifestaciones ya establecidas, y activar el proceso de intervención dando inicio con el llenado del formulario “Recepción de queja” (anexo 1).

Si existe sospecha de violencia sexual NO se debe de continuar con esta ruta de atención y actuar en relación a la ruta de atención para atender casos de acoso sexual.

### Paso 2: Atención de la situación de bullying

- En primera instancia se debe garantizar la inmediata seguridad y protección de la integridad de las personas afectadas. Sin culpabilizar ni estigmatizar a la persona presunta agresora.
- Hablar por separado con cada una de las personas implicadas teniendo en consideración: (a) no enfrentar

de forma directa a quien experimenta el bullying con quien o quienes le agreden, la persona acosada está en situación de desventaja; (b) no usar la mediación entre iguales como herramienta de resolución de la situación de violencia o forzar artificialmente que las personas afectadas se pidan perdón, se den la mano, etc. Conviene realizar las gestiones con privacidad y cautela para impedir nuevas revanchas, amenazas y agravios.

- Si entre las personas involucradas del hecho hay menores de 18 años se deberá de dar aviso al padre, madre o persona responsable, tanto de la persona violentada, de la persona que presuntamente ejerció el bullying y, si hubiera, de la persona testigo u observadora de la situación de bullying. Es importante para el expediente dejar una copia del citatorio enviado a la persona responsable de la niña, niño o adolescente (anexo 2). Se debe de evitar convocar y reunir conjuntamente a las familias implicada el mismo día y hora.

### Paso 3: Entrevista con todas las partes involucradas

- Para quien experimenta el bullying: es importante utilizar una guía de entrevista para recabar la información necesaria y que sea parte del expediente del caso (anexo 3). Durante la entrevista se debe escuchar y creer lo que cuenta para conocer sus sentimientos sobre la situación; fomentar sentimientos de esperanza sobre la situación y asegurarle ayuda y confidencialidad. Es importante nombrar a una persona integrante de la Comisión para que brinde acompañamiento a la persona víctima de bullying durante todo el proceso.
- Para quien agrede: se deberá utilizar como referencia la guía de entrevista (anexo 4) para luego incorporarla al expediente. Durante la entrevista se debe de mantener la confidencialidad de todas las partes, fomentar la responsabilidad de reparar el daño, promover un compromiso para detener la agresión, buscar su participación en la búsqueda de soluciones, no implicar y evitar nombrar a la persona agredida.
- Para quienes testifican del hecho: para ello se ha establecido una guía de preguntas que irán al expediente del caso (anexo 5). Durante la entrevista se debe asegurar la confidencialidad y reconocer la valentía de informar sobre la situación, lograr que no participe directa o indirectamente en la situación de bullying.
- En el caso de menores de 18 años, se deberá entrevistar al padre, madre o persona responsable para ello se establece una guía de entrevista la cual será parte del expediente del caso (anexo 6). Durante

la entrevista se debe de transmitir tranquilidad y la responsabilidad que detener el bullying es colectiva, mantener actitud de escucha, no culpabilizar ni juzgar, pedir confidencialidad entre las familias y con los o las hijas, evitar el castigo físico, asegurar el compromiso de mantener la comunicación sobre las medidas que se van adoptar y sus resultados.

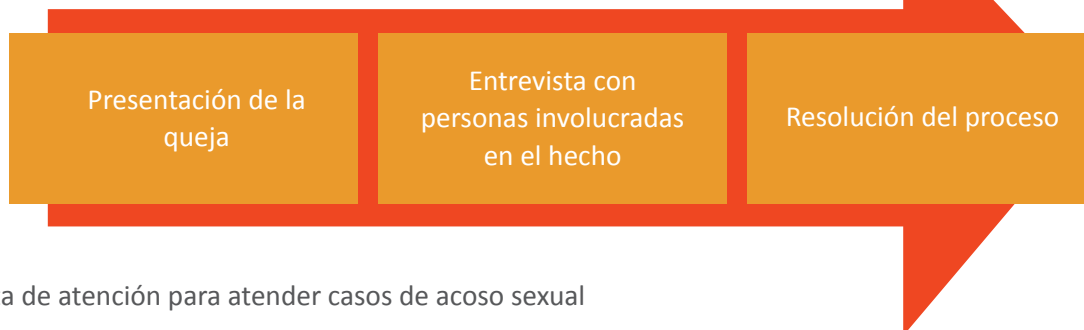
### Paso 4: Definir las medidas a seguir con las diferentes partes

- Una vez recabados todos los antecedentes se adoptará una medida proporcional a los hechos, que pueden ser pedagógicas, reparatorias, disciplinarias o la expulsión de acuerdo a la tipificación del caso como faltas leves, graves y muy graves teniendo a la base las pautas de correcciones y sanciones del Manual de Convivencia.
- Se deberán establecer medidas para garantizar y organizar la protección de la persona víctima dentro del centro de formación profesional, según las características de la situación y los recursos con los que cuenta dicho centro.
- Se comunicará de las medidas a establecer a cada una de las personas involucradas en el hecho, y a su respectiva persona responsable si estos fuesen menores de 18 años.
- De acuerdo a la tipificación de la falta la Comisión deberá hacer un seguimiento de los acuerdos ya sea de forma semanal, quincenal o mensual hasta que no exista evidencia de reincidencia de los hechos.
- Tanto para las medidas a implementar como el seguimiento deberá reportarse en un informe que cierre el expediente del caso (anexo 7).

### ii. Ruta de Atención para atender casos de acoso sexual

Durante todo el desarrollo de esta ruta de atención, las personas involucradas posiblemente verán afectada la asistencia o cumplimiento de ciertas actividades del curso de formación que están recibiendo, por lo que se deberá tener las consideraciones del caso para no afectar su rendimiento.

La ruta de atención retoma elementos de la propuesta del Ministerio de Educación – MINED y la Red interinstitucional para la prevención del acoso, abuso sexual y otras formas de violencia de género en las instituciones educativas en el documento Protocolo de actuación para el abordaje de la violencia sexual en las comunidades educativas de, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.



**Esquema 2.** Ruta de atención para atender casos de acoso sexual

#### Paso 1: Presentación de queja

Cualquier de las personas representante de la Comisión será la responsable de recibir las quejas, admitirlas previa revisión del cumplimiento de los requisitos de forma, para ello es necesario llenar un formulario de admisión de queja para dar apertura ante caso de acoso sexual (anexo 1). La Comisión deberá reunirse en un lapso no mayor a 2 días hábiles después de admitido el formulario de la queja.

Si la Comisión detecta o identifica comportamientos que constituyen acoso sexual en una persona menor de 18

años, tiene la obligación inmediata, de acuerdo al marco normativo de protección para la niñez y adolescencia, dar aviso a las instancias de justicia: Policía Nacional Civil o a la Fiscalía General de la República, así como a la Junta de Protección de la Niñez y la Adolescencia más cercana, para apoyo y protección a la víctima; dichas juntas están ubicadas principalmente en las cabeceras departamentales. A su vez deberá convocar a reunión a la persona encargada de la o el menor de 18 años para dialogar de la situación e informales sobre el proceso que como centro de formación profesional

## Protocolo de atención en casos de bullying y acoso sexual

Llevará independientemente de las acciones que la familia tiene la facultad de iniciar.

Sin importar la edad de la víctima es indispensable mantener la estricta confidencialidad del caso, así como asegurarles el respeto a sus derechos.

Al no ser la víctima menor de 18 años, la Comisión al momento de admitir la queja deberá:

- Recibir, asesorar y atender a personas en situación de acoso sexual.
- Asesorar a la persona ante situación de acoso sexual para la elección del mecanismo más adecuado al caso. Teniendo en consideración que existe una ruta judicial que se puede activar inmediatamente a través de interponer la denuncia ante la Policía Nacional Civil, Fiscalía General de la República o a la Procuraduría General de la República, Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer o Ciudad Mujer. Por lo anterior, y una vez la víctima lo indique, la Comisión deberá acompañarle en el proceso.
- Asegurar que las personas que presentan un caso de acoso sexual tomen una decisión consciente e informada.
- Acompañar en su decisión a la persona en situación de acoso sexual.
- Con todo lo anterior se deberá programar inmediatamente las entrevistas por separado con las personas involucradas en el hecho. El tiempo máximo para realizar las entrevistas es en los próximos 5 días hábiles.

- Es importante nombrar a una persona integrante de la Comisión para que brinde acompañamiento a la persona víctima de acoso durante todo el proceso.
- Todos los documentos generados en el proceso deberán formar parte del archivo correspondiente al caso.

### **Paso 2: Entrevista con las personas involucradas del hecho (anexo 10)**

Antes de la entrevista con las personas involucradas se deberá:

- Notificar a la persona denunciada el proceso que se ha establecido y la citación del mismo para la entrevista (anexo 8).
- Notificar, si existiera, a las y los testigos del hecho para citarles a las respectivas entrevistas. Considerar que posteriormente a la entrevista con la persona denunciada se deberá citar a entrevista a las o los testigos que presente para su defensa (anexo 9).
- Disponer y preparar un espacio donde se efectuarán la entrevista que cumpla con las condiciones adecuadas de seguridad y confidencialidad.
- La entrevista debe realizarse de acuerdo con la conveniencia de la persona entrevistada y no de quien investiga, en un lugar donde se espere el mínimo de interrupciones y la atmósfera estimule la conversación.
- No se debe entrevistar por teléfono a ninguna de las partes o posibles testigos/as, salvo para aclarar detalles menores después de una entrevista presencial.



Durante la entrevista se deberá:

- Informar del procedimiento de la investigación y de los derechos y deberes que poseen, a cada una de las partes (persona que acusa, persona acusada, personas que testifican).
- Informar de las posibles resoluciones del caso.
- Mantener la confidencialidad de la información recibida.
- Explicar a la persona entrevistada que se tomarán notas de las declaraciones, haciendo énfasis en la confidencialidad de las mismas.
- Evitar en todo momento mostrarse incrédula ante la declaración de la persona que interpone queja, culparla por el supuesto acoso, llegar a conclusiones prematuras o anticipar respuestas y juzgar por no haber interpuesto la queja con anterioridad, si éste no fuese un hecho aislado.
- Hacerle saber que el centro de formación profesional está fuertemente comprometido con la prevención y erradicación del acoso sexual.
- Informar a la persona acusada que no deberá comunicarse con la parte quejosa durante el procedimiento y abstenerse de realizar cualquier acción en contra de dicha persona que atente contra ella o el proceso.
- Si la parte acusada se niega a ser entrevistada, quien realiza la investigación debe explicarle que al negarse a la entrevista está rechazando la oportunidad de defenderse, sin embargo, no se le podrá obligar.
- La entrevista a personas que testifican debe

realizarse con la mayor discreción, ya que es posible que sientan presión al saber que sus compañeros o compañeras pueden ser afectados o afectadas.

- Si la persona que testifica solicita que algún comentario no sea incluido en el informe, o que no aparezca su nombre; la persona entrevistadora debe aclarar que todo comentario tiene que registrarse. Si esta petición es motivada debido al temor a represalias, se deberá explicar que tales represalias se castigarán y que la información recibida durante la entrevista/investigación será preservada en la confidencialidad.

- Si la persona que testifica solicita una copia de las notas tomadas por la persona entrevistadora, se le debe dar una fotocopia puesto que es su propia declaración, pero señalándole la importancia de mantener la confidencialidad.

Aspectos mínimos que deben investigarse en las entrevistas:

- La relación entre la parte acusada y la parte quejosa.
- La relación de la persona que testifica con las partes en el proceso.
- Narración de lo que vio y escuchó directamente el día de los hechos en cuestión.
- Indagar sobre las personas que se encontraban en el lugar de los hechos, para identificar otros posibles testigos.
- Solicitar a las personas entrevistadas la firma de la declaración sobre la información proporcionada.
- No debe cumplir el rol de terapeuta, sin embargo, sí

debe propiciar el acceso a un apoyo terapéutico si la persona en situación de acoso sexual lo quisiera.

### Paso 3: Resolución del proceso

Después de 5 días hábiles, como máximo, de haber realizado las entrevistas y recogido las pruebas presentadas la Comisión deberá:

- Dictaminar la resolución al caso el cual se plasma en un informe de resolución del caso (anexo 7), con el cual se dará cerrado el expediente. En la resolución se deberá de especificar a detalle cual serán las acciones que el Centro de Formación Profesional llevará a cabo para dicha solución.
- Se deberán establecer medidas para garantizar y organizar la protección de la persona víctima dentro del centro de formación profesional, según las características de la situación y los recursos con los que cuenta dicho centro.
- Si se resuelva que la queja no tiene fundamento, la persona la Comisión tomará las medidas necesarias para impedir que, tanto la parte quejosa como la persona contra la cual se presentó la queja, sufran represalias ni consecuencias de ninguna clase por haberse presentado la queja.
- Si se resolviera que el caso no constituye un acto de acoso sexual, se deberá remitir la resolución de acuerdo a las pautas de correcciones y sanciones del Manual de Convivencia.
- Citar por separado a cada una de las partes (acusadora y acusada) para comunicar la resolución del caso.

# BIBLIOGRAFÍA

- CHAPPELL, Duncan y DI MARTINO, Vittorio (2006). Violence at Work. Ginebra: OIT [Consulta 8 de mayo de 2019]. ISBN: 92-2-117948-6/978-92-2-117948-1. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_publ\\_9221108406\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf)
- Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia -CONNA (2018). Lineamientos para prevenir el acoso (bullying) y el ciber acoso (ciberbullying) a niñez y adolescencia en centros educativos públicos y privados en El Salvador. San Salvador. [Consulta: 8 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://www.mined.gob.sv/index.php/descargas/send/1-root/6614-prevencion-del-bulling>
- Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia – CONNA (2017). Lineamientos para el funcionamiento coordinado del Sistema Nacional de Protección Integral frente a la violencia sexual que afecta a niñez y adolescencia. [Consulta: 7 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://www.conna.gob.sv/?wpdmpo=lineamientos-para-el-funcionamiento-frente-a-la-violencia-sexual-en-nna&wpdmdl=3121>
- El Salvador. Decreto Legislativo No. 260, del 4 de febrero de 2016, Ley Especial contra los Delitos Informáticos y Conexos. Diario Oficial, 26 de febrero de 2016, núm. 40, Tomo 410.
- El Salvador. Decreto Legislativo No. 910, del 17 de noviembre de 2011, de Ley General de Juventud. Diario Oficial, 6 de febrero de 2012, núm.24, Tomo 394.
- El Salvador. Decreto Legislativo No. 645, del 17 de marzo de 2011, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. Diario Oficial, 8 de abril de 2011, núm. 70, Tomo 391.
- El Salvador. Decreto Legislativo No. 520, del 25 de noviembre de 2010, de Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres. Diario Oficial, 4 de enero de 2011, núm. 2, Tomo 390
- El Salvador. Decreto Legislativo No. 254, del 21 de enero de 2010, de Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Diario Oficial, 5 de mayo de 2010, núm. 82, Tomo 387.
- El Salvador. Decreto Legislativo No. 839, del 26 de marzo de 2009, Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Diario Oficial, 16 de abril de 2009, núm. 68, Tomo 383.
- El Salvador. Decreto Legislativo No. 1030, del 26 de abril de 1997, del Código Penal. Diario Oficial, 10 de junio de 1997, núm. 105, Tomo 335.

## Protocolo de atención en casos de bullying y acoso sexual

- El Salvador. Decreto Legislativo No. 38, del 15 de diciembre de 1983, Constitución de la República. Diario Oficial, 16 de diciembre de 1983, núm. 234, Tomo 281.
- Ministerio de Educación – MINED y Red interinstitucional para la prevención del acoso, abuso sexual y otras formas de violencia de género en las instituciones educativas (2013). Protocolo de actuación para el abordaje de la violencia sexual en las comunidades educativas de, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. El Salvador. [Consulta: 7 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://www.mined.gob.sv/sexualidad/PROTOCOLO%20DE%20ACTUACION.pdf>
- Ministerio de Educación – MINED, Red interinstitucional para la prevención del acoso, abuso sexual y otras formas de violencia de género en las instituciones educativas, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Mecanismo de Coordinación de País El Salvador de lucha con el VIH Sida, tuberculosis y malaria (MCP-ES). Ruta de atención para víctimas. Estudiantado acosado sexualmente en Centros Educativos. Red interinstitucional para la prevención del acoso, abuso sexual y otras formas de violencia de género en las comunidades educativas, El Salvador. [Consulta: 7 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://www.mined.gob.sv/sexualidad/ruta%20de%20atencion%20victimas.pdf>
- Naciones Unidas. Declaración de los derechos del niño, proclamada por la Asamblea General en su resolución 1386 (XIV), de 20 de noviembre de 1959.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. [Consulta: 7 de mayo de 2019]. Disponible: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_524929.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf)
- Organización de Estados Americanos -OEA. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia, adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General, en su vigésimo cuarto período ordinario de sesiones, Belem do Pará, Brasil, de 9 de junio de 1994.
- Organización Internacional del Trabajo – OIT. Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, (núm. 190), adopción: Ginebra, 108 reunión CIT, en 21 junio 2019.
- Organización Internacional del Trabajo – OIT. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, (Núm. 155), adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT, en 22 junio 1981.
- Organización Internacional del Trabajo – OIT. Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Núm. 111), adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT, en 25 junio 1958.
- Protocolo de actuación en situación de bullying, Ministerio de Educación Pública. San José, Costa Rica. 2015. Recuperado en <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/protocolo%20de%20actuaci%C3%B3n%20en%20situaciones%20de%20bullying.pdf>
- Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado (2013). Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Sexual en el Sector Público. El Salvador.

(1) Recepción de quejas

ANEXOS

Formulario de presentación de queja

Exp. Caso # \_\_\_\_\_

Datos de la persona que presenta la queja

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Nombre del curso que recibe en el centro de formación: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Datos de la persona contra quien se presenta la denuncia

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Edad (si se tiene el dato): \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Nombre del curso que recibe en el centro de formación: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Objeto de la denuncia

Bullying: \_\_\_\_\_ Acoso Sexual: \_\_\_\_\_

Detalle de la queja

Frecuencia con que han sucedido los hechos:

Una vez: \_\_\_\_\_ Varias veces: \_\_\_\_\_ De manera continua: \_\_\_\_\_

En caso de haber sido una vez precisar fecha, hora aproximada y lugar:

\_\_\_\_\_

En caso de haber sido varias veces, describir el periodo aproximado: (desde- hasta)

\_\_\_\_\_

Protocolo de atención en casos de bullying y acoso sexual

Si una o varias personas presenciaron cuando sucedieron los hechos, enlistarles con nombre completo (si se pudiera) y de que curso son:

Considera que las personas antes mencionadas testificaran en su caso:

Si: \_\_\_\_\_ No: \_\_\_\_\_

Cuenta con evidencia: (si o no)

Documental: \_\_\_\_\_ Fotográfica: \_\_\_\_\_ Mensajes electrónicos: \_\_\_\_\_

Otra evidencia con la que cuenta: \_\_\_\_\_

Otros elementos a añadir: \_\_\_\_\_

Fecha de recepción de queja: \_\_\_\_\_

Firma de persona que  
interpone la queja

Firma de persona receptora  
de la queja

## (2) Citatorio para persona responsable de menor 18 años

### Citatorio para persona responsable de menor de 18 años

Exp. Caso # \_\_\_\_\_

(Lugar), \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Estimada(o) responsable Sr. (a) \_\_\_\_\_

Solicitamos de su presencia en centro de formación para el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de este año, a las \_\_\_\_\_ para tratar un asunto de importancia relacionado con la conducta de \_\_\_\_\_, quien es participante del curso \_\_\_\_\_.

Si existen inconvenientes para acudir en la fecha y hora programada le agradecemos lo comunique telefónicamente al número \_\_\_\_\_ para reprogramar la reunión.

Agradecemos su puntualidad.

[nombre y firma de persona del Comité]

-

Devolver firmado:

Nombre de la persona responsable: \_\_\_\_\_

Se recibió la comunicación el día: \_\_\_\_\_

Se confirma asistencia a la cita: SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

### (3) Guía de entrevista para quien sufre bullying

#### Guía de entrevista persona acusadora

Exp. Caso # \_\_\_\_\_

#### Datos de la persona

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Nombre del curso que recibe en el centro de formación: \_\_\_\_\_

#### Guía básica de preguntas

1. ¿Qué ha ocurrido? (Descripción de las distintas situaciones)
2. ¿Cuándo y dónde ha sucedido?
3. ¿Quién o quiénes son las personas que lo hacen?
4. ¿Por qué crees que lo hacen?
5. ¿Hay alguien que lo haya visto?
6. ¿Quién conoce la situación? ¿A quién has contado estas situaciones que estás viviendo?  
¿A quién podrías contarlas?
7. ¿Hay alguien que te proteja?
8. ¿Desde cuándo se producen estas situaciones?
9. ¿Cómo te sientes cuando ocurre esto?
10. Tú, ¿qué es lo que haces cuando esto sucede?

(Se anexa a este formulario las respuestas de las preguntas anteriores con nombre y firma de las personas que participaron en la entrevista, tanto de la Comisión como de la persona que interpone la queja)



## (4) Guía de entrevista para quien agrede en caso de bullying

### Guía de entrevista persona agresora

Exp. Caso # \_\_\_\_\_

#### Datos de la persona

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Nombre del curso que recibe en el centro de formación: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### Guía básica de preguntas

1. ¿Cómo te va en el centro de formación?
2. ¿Cómo te llevas con tus compañeros/as?
3. ¿Consideras que las agresiones entre compañeros/as son un problema en este centro?
4. ¿Qué tipo de maltrato ha sido? (insultar, poner apodos, reírse de alguien, ridiculizar, hacer daño físico, hablar mal de alguien, amenazar, chantajear, obligar a hacer cosas, aislar, rechazar, no juntarse).
5. ¿Con qué frecuencia crees que ocurren estas formas de maltrato?
6. ¿Dónde suelen ocurrir estas situaciones? (En clase sin profesor/a, con profesor/a, en los pasillos, en los baños, en el patio, en la salida, en la calle, por email, por mensajes de celular, por Facebook).
7. ¿Por qué crees que algunas personas maltratan a otras? (Por molestar, por ser más fuertes, por gastar bromas, porque se lo merecen).
8. Me han dicho que el otro día hubo un incidente con..... ¿Qué es lo que ocurrió?
9. ¿Dónde ocurrió? (Intentar que haga una descripción).
10. ¿Por qué crees que sucedió?
11. ¿Cómo te sientes en esa situación?
12. ¿Cómo crees que se siente (la presunta persona acosada).....?

(Se anexa a este formulario las respuestas de las preguntas anteriores con nombre y firma de las personas que participaron en la entrevista, tanto de la Comisión como de la persona que es denunciada)

## (5) Guía de entrevista para quien testifica en caso de bullying

### Guía de entrevista persona testigo

Exp. Caso # \_\_\_\_\_

#### Datos de la persona

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Nombre del curso que recibe en el centro de formación: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### Guía básica de preguntas

1. ¿Cómo te va en el centro?
2. ¿Cómo te llevas entre compañeros/as?
3. ¿Tienes buenas/os amigos en el centro?
4. ¿Consideras que las agresiones entre compañeras/os son un problema en este centro?
5. ¿Cuáles son, en tu opinión, las formas más frecuentes de maltrato entre compañeras/os? (insultar, poner apodos, reírse de alguien, ridiculizar, hacer daño físico, chismes, amenazar, chantajear, obligar a hacer cosas, aislar, rechazar).
6. ¿Has sido testiga/o de situaciones de maltrato a algún compañero/a? (Alguna vez, con qué frecuencia).
7. ¿Qué tipo de maltrato ha sido? (insultar, poner apodos, reírse de alguien, ridiculizar, hacer daño físico, hablar mal de alguien, amenazar, chantajear, obligar a hacer cosas, aislar, rechazar, no juntarse)
8. ¿Con qué frecuencia crees que ocurren estas formas de maltrato?
9. ¿Dónde suelen ocurrir estas situaciones? (En clase sin profesor/a, con profesor/a, en los pasillos, en los baños, en el patio, en la salida, en la calle, por email, por mensajes de celular, por Facebook).
10. ¿Por qué crees que algunas personas maltratan a otras? (Por molestar, por ser más fuertes, por gastar bromas, porque se lo merecen).
11. ¿Qué sientes ante esas actuaciones de algunos compañeros/as?

## Protocolo de atención en casos de bullying y acoso sexual

12. ¿Cómo crees que se sienten quienes realizan ese maltrato?
13. ¿Cómo crees que se siente quien recibe ese maltrato?
14. ¿Qué hiciste cuando ocurrieron esos hechos?
15. ¿A quién has contado esta situación?
16. ¿A quién podrías contarla?
17. ¿Crees que existen o funcionan bien los mecanismos que tiene el centro para que las/los estudiantes puedan denunciar o informar sobre situaciones de violencia o acoso en el centro de formación?

(Se anexa a este formulario las respuestas de las preguntas anteriores con nombre y firma de las personas que participaron en la entrevista, tanto de la Comisión como de la persona testigo)

### (6) Guía de entrevista para persona responsable de menores 18 años de en caso de bullying

#### Guía de entrevista persona responsable de menor de 18 años

Exp. Caso # \_\_\_\_\_

#### Datos de la persona

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Teléfono de contacto: \_\_\_\_\_

Nombre de la o el estudiante: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Nombre del curso que recibe en el centro de formación: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### Guía básica de preguntas

1. ¿Qué conocimiento tenía de los hechos? ¿Su hijo/a le ha informado sobre la situación?
2. ¿Cómo está repercutiendo en su hijo/a lo sucedido? En caso de conocer previamente la situación, ¿la familia ha tomado alguna medida?
3. Recabar información de la dinámica familiar y relaciones con el objetivo de profundizar en comportamientos en casa, relaciones con distintos miembros de la familia, relaciones sociales, actividades de ocio, posibles cambios de comportamiento.

## Protocolo de atención en casos de bullying y acoso sexual

(Se anexa a este formulario las respuestas de las preguntas anteriores con nombre y firma de las personas que participaron en la entrevista, tanto de la Comisión como de la persona responsable)

### (7) Informe de cierre en caso

#### Informe de cierre de caso

Cierre de caso sobre: Bullying \_\_\_\_\_ Exp. Caso # \_\_\_\_\_  
Acoso Sexual \_\_\_\_\_

#### Datos de la persona acusadora

Nombre completo: \_\_\_\_\_  
Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_  
Nombre del curso que recibe en el centro de formación: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### Datos de la persona acusada

Nombre completo: \_\_\_\_\_  
Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_  
Nombre del curso que recibe en el centro de formación: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### Valoraciones

- 1) Describir brevemente como se manifestó el hecho
  - 2) Describa la actitud de la persona presuntamente acusada
  - 3) Mencione si es caso aislado o durante la investigación se conoció de otros
  - 4) Como tipificaría el caso y por qué: (mencionar si se trata de un caso de bullying o acoso sexual o de otros hechos relacionados a mala convivencia en el centro de formación)
  - 5) Acciones a tomar a partir de las conclusiones del caso
- (Se anexa a este formulario las respuestas de las preguntas anteriores con nombre y firma de las personas de la Comisión)

## (8) Notificación y citación a la persona denunciada en caso de acoso sexual

### Notificación - Citatorio

Exp. Caso # \_\_\_\_\_

(Lugar), \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Por recibida la comunicación de fecha (colocar fecha de recibida la queja) del corriente año, dirigida a los integrantes de la Comisión para la Atención los casos de Bullying y Acoso Sexual del Centro de Formación Profesional en el cual nos informan sobre reiteradas expresiones negativas orales y escritas, realizadas en contra de una persona de este centro de formación

Debido a los hechos comunicados y en virtud de las facultades que le asignan a la Comisión a través del Protocolo de atención de casos de bullying y acoso sexual, RESUELVE:

CITAR a \_\_\_\_\_ a audiencia con los miembros de esta Comisión, para efectos de enterarle del contenido de la presente queja y escucharle, del día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del presente año, a las \_\_\_\_\_ horas en \_\_\_\_\_

De conformidad con los Principios de Actuación contenidos en el Protocolo de atención de casos de bullying y acoso sexual, PROHÍBASE cualquier represalia contra la persona que efectúa la queja, siendo obligación de este centro de formación tomar las medidas necesarias para asegurar relaciones armoniosas durante y después de la presente investigación.

NOTIFÍQUESE.

[Nombre y firma de persona del Comité]

## (9) Notificación y citación a la persona testigo en caso de acoso sexual

### Notificación - Citatorio

Exp. Caso # \_\_\_\_\_

(Lugar), \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Por recibida la comunicación de fecha (colocar fecha de recibida la queja) del corriente año, dirigida a los integrantes de la Comisión para la Atención los casos de Bullying y Acoso Sexual del Centro de Formación Profesional en el cual nos informan sobre un caso donde se han manifestado expresiones negativas orales y escritas, realizadas en contra de una persona de este centro de formación

Debido a los hechos comunicados y en virtud de las facultades que le asignan a la Comisión a través del Protocolo de atención de casos de bullying y acoso sexual, RESUELVE:

CITAR a \_\_\_\_\_ a audiencia con los miembros de esta Comisión, para efectos de escuchar el testimonio ante el caso interpuesto, se le espera del día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del presente año, a las \_\_\_\_\_ horas en \_\_\_\_\_

De conformidad con los Principios de Actuación contenidos en el Protocolo de atención de casos de bullying y acoso sexual, PROHÍBASE cualquier represalia contra la persona que efectúa la queja, siendo obligación de este centro de formación tomar las medidas necesarias para asegurar relaciones armoniosas durante y después de la presente investigación.

NOTIFÍQUESE.

[Nombre y firma de persona del Comité]

## (10) Guía de entrevistas con personas involucradas en el hecho de caso abuso sexual

### Guía de entrevista persona acusadora

Exp. Caso # \_\_\_\_\_

#### Datos de la persona

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_

Nombre del curso que recibe en el centro de formación: \_\_\_\_\_

#### Guía básica de preguntas

1. ¿Quién es la persona acusada?
2. ¿Qué hizo la persona acusada?
3. ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
4. ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué eligió este momento para realizar la queja o denuncia?
5. ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
6. ¿Hubo testigos? ¿Quiénes son?
7. ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
8. ¿Ha ocurrido anteriormente?
9. ¿Ha habido otras personas en situación de acoso sexual?
10. ¿A quién más le ha avisado?
11. ¿De qué manera le ha afectado?

(Se anexa a este formulario las respuestas de las preguntas anteriores con nombre y firma de las personas que participaron en la entrevista, tanto de la Comisión como de la persona que interpone la queja)

### Guía de entrevista persona agresora

Exp. Caso # \_\_\_\_\_

#### Datos de la persona

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Nombre del curso que recibe en el centro de formación: \_\_\_\_\_

#### Guía básica de preguntas

1. ¿Qué piensa de estar aquí en este momento?, ¿Cómo se siente?
2. ¿Cómo te va en el centro de formación?
3. ¿Cómo te llevas con tus compañeros/as?
4. ¿Consideras existe acoso sexual entre compañeros/as y este es un problema en este centro?
5. ¿Por qué crees que algunos acosan sexualmente a otros u otras?
6. Me han dicho que el otro día hubo un incidente con..... ¿Qué es lo que ocurrió?
7. ¿Dónde ocurrió? (Intentar que haga una descripción).
8. ¿Por qué crees que sucedió?
9. ¿Cómo te sientes en esa situación?
10. ¿Cómo crees que se siente (la presunta persona acosada).....?

(Se anexa a este formulario las respuestas de las preguntas anteriores con nombre y firma de las personas que participaron en la entrevista, tanto de la Comisión como de la persona que es denunciada)



### Guía de entrevista persona testigo

Exp. Caso # \_\_\_\_\_

#### Datos de la persona

Nombre completo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Nombre del curso que recibe en el centro de formación: \_\_\_\_\_

#### Guía básica de preguntas

1. ¿Cómo te va en el centro de formación?
2. ¿Cómo te llevas entre compañeros/as?
3. ¿Tienes buenas/os amigos en el centro?
4. ¿Consideras existe acoso sexual entre compañeros/as y este es un problema en este centro?
6. ¿Has sido testiga/o de situaciones de acoso sexual a algún compañero/a? (Alguna vez, con qué frecuencia).
7. ¿Podrías describir lo que has visto o escuchado?
8. ¿Por qué crees que algunos acosan sexualmente a otros u otras?
9. ¿Qué sientes ante esas actuaciones de algunos compañeros/as?
10. ¿Cómo crees que se sienten quienes realizan ese acoso?
11. ¿Cómo crees que se siente quien recibe ese acoso?
12. ¿Qué hiciste cuando ocurrieron esos hechos?
13. ¿A quién has contado esta situación?
14. ¿Crees que existen o funcionan bien los mecanismos que tiene el centro para que las/los estudiantes puedan denunciar o informar sobre situaciones de violencia o acoso en el centro de formación?

(Se anexa a este formulario las respuestas de las preguntas anteriores con nombre y firma de las personas que participaron en la entrevista, tanto de la Comisión como de la persona testigo)

# Insaforp»

FORMANDO UN MEJOR EL SALVADOR

 **FORMANDO  
EN IGUALDAD**