



REDLIES

Red de Mujeres Líderes de las Instituciones
de Educación Superior de El Salvador

Propuesta final de protocolo de actuación
para la prevención y detección de violencia
contra la mujer basada en su género en las
Instituciones de Educación Superior.

18-9-2019



REDLIES

Red de Mujeres Líderes de las Instituciones
de Educación Superior de El Salvador

Propuesta final de protocolo de actuación
para la prevención y detección de violencia
contra la mujer basada en su género en las
Instituciones de Educación Superior.

El documento que se presenta a continuación ha sido resultado de un proceso de consulta con las integrantes de la Red de Mujeres Líderes de las Instituciones de Educación Superior (REDLIES) a quienes se les agradece su participación.

Este esfuerzo, fue además facilitado por el Proyecto USAID de Educación Superior para el Crecimiento Económico.

El documento se ha dividido en dos partes: la primera, es una presentación del documento que se compone de: 1) Presentación del documento; 2) Justificación; y 3) Breve contexto del ámbito de la educación superior. En la segunda parte se encuentra el documento marco de protocolo propuesto.

San Salvador, septiembre 2018.

PRIMERA PARTE

1. PRESENTACIÓN DEL DOCUMENTO

La Red de Mujeres Líderes de las Instituciones de Educación Superior (REDLIES) es un grupo de mujeres con amplia trayectoria en la vida académica salvadoreña, con experiencia en investigaciones científicas y comprometidas con el desarrollo educativo en el ámbito de la educación superior. La Red de Mujeres Líderes en Educación Superior fue constituida por un acuerdo interinstitucional firmado por 11 instituciones: Universidad Gerardo Barrios, Universidad Francisco Gavidia, Universidad Dr. José Matías Delgado, Universidad Tecnológica de El Salvador, Universidad Don Bosco, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, Universidad Católica de El Salvador, Universidad de Oriente, Universidad de El Salvador, Escuela Especializada en Ingeniería ITCA – FEPADE y el Ministerio de Educación (MINED), el 12 de octubre del año 2017.

La Red de Mujeres Líderes en Educación Superior, es una instancia creada con el objetivo de promover el desarrollo de la mujer a nivel profesional a fin de lograr que éstas tengan un mayor espacio para aportar en el desarrollo económico y social de El Salvador.¹

Para dar cumplimiento a este fin, la Red de Mujeres Líderes en Educación Superior establece como Misión y Visión:

Misión: Somos una red de mujeres líderes en educación superior que construyen y promueven las condiciones que posibilitan la equidad, igualdad y el desarrollo sostenible entre los géneros, en el ámbito de la educación superior y en la sociedad salvadoreña.

¹ Tomado del Acuerdo de colaboración para la creación y el fortalecimiento de la Red de Mujeres Líderes de las Instituciones de Educación Superior.

Visión: Ser una red de mujeres líderes en educación superior posicionada, reconocida, visibilizada y comprometida con el empoderamiento de las mujeres, la disminución de las brechas de género, y la creación de condiciones para su desarrollo integral: por medio del impulso de las carreras STEM², la investigación y el liderazgo, desde un enfoque de derechos humanos.

A casi un año de su formación, la Red de Mujeres Líderes en Educación Superior, establece cuatro líneas estratégicas, de conformidad a los objetivos establecidos en la acuerdo interinstitucional que la constituye, estas son: 1) Promover el acceso de más mujeres a la educación superior, principalmente a carreras STEM; 2) Promover instrumentos que faciliten el balance en la equidad e igualdad de género en la comunidad académica; 3) Promover la participación activa en la investigación científica; 4) Potenciar vínculos con otras redes.

El presente documento representa una propuesta de protocolo de prevención y detección de violencia contra la mujer presentada por la Red de Mujeres Líderes en Educación Superior. Esta propuesta se enmarca en la línea estratégica dos, y también en el objetivo expuesto en el literal d) del ACUERDO INTERINSTITUCIONAL firmado por las partes antes mencionadas que se lee: "Apoyar a desarrollar reglamentos para la detección y prevención de toda forma de violencia contra la mujer"³.

La elaboración de este documento ha sido posible, en primer lugar, gracias al apoyo del Proyecto de USAID de Educación Superior para el Crecimiento Económico, a las integrantes de la Red, quienes se sumaron a la discusión del contenido y realizaron diferentes aportes desde su experiencia, por un lado en el ámbito de la educación superior y, por otro lado en la elaboración de la Política de Equidad e Igualdad de género y su respectivo plan de implementación, instrumentos impulsados desde el Ministerio de Educación (MINED) a partir del año 2017.

² STEM, acrónimo inglés que se usa para hacer referencia a carreras, áreas de conocimiento o trabajos relacionados con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

³ Tomado del *Acuerdo de colaboración para la creación y el fortalecimiento de la Red de Mujeres Líderes de las Instituciones de Educación Superior. Firmado en octubre de 2017.*

Entre otros resultados, se espera que la aplicación de este protocolo contribuya con la generación de ambientes seguros para las estudiantes, académicas, investigadoras y demás mujeres en las IES. Por tanto, la aplicación de este documento busca propiciar el desarrollo de la mujer todo su potencial intelectual y profesional, mediante la promoción de sus derechos. Si bien este protocolo debe ser aplicable en todas las áreas de la institución, se considera necesario tratar con especial atención el desarrollo de las mujeres en las áreas STEM, por ser un campo en el que tradicionalmente existe baja representación de mujeres⁴. De modo que se garantice el derecho de las mujeres de optar por su desarrollo profesional, así como su permanencia en el ámbito educativo y/o profesional que ella desee.

En general, este protocolo pretende contribuir al empoderamiento de la mujer en el ámbito de la educación superior en El Salvador y, de esta manera, aportar al crecimiento económico y al desarrollo de toda la sociedad salvadoreña.

En respeto a la cultura y autonomía de cada Institución de Educación Superior (IES), la Red pone a disposición este documento como un marco o guía que apoye el inicio o la continuidad de los procesos de elaboración de instrumentos vinculados al desarrollo y empoderamiento de la mujer en las IES.

⁴ De acuerdo a datos preliminares del estudio de línea base de la iniciativa “Red de mujeres líderes en educación superior con carreras de ciencias, ingenierías y matemáticas” del proyecto de USAID de Educación Superior para el Desarrollo Económico.

2. JUSTIFICACIÓN

REDLIES se suma al cumplimiento de la Política de Equidad e Igualdad de Género del Ministerio de Educación, misma que, sujeta al artículo 21 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LIEV)⁵, instituye como resultado No 14, que el **100% de universidades, a nivel nacional, han reglamentado las acciones de detección y prevención de toda forma de violencia contra las mujeres, de acuerdo con la LIEV(Art. 21) hacia el año 2020.**

Por lo expresado en el párrafo anterior, y porque se considera que la construcción de ambientes seguros proporcionará las condiciones necesarias para el desarrollo profesional y académico de las mujeres en las IES, la Red de Mujeres Líderes de las Instituciones de Educación Superior se suma al esfuerzo del MINED en la elaboración de instrumentos que promuevan una cultura una cultura de equidad y respeto de los derechos humanos de la mujer.

3. CONTEXTO

El Estado salvadoreño se suma a la lista de países firmantes de los acuerdos derivados de convenciones internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Para), por mencionar algunas. Ante estos compromisos, El Salvador ha puesto en marcha leyes, políticas, protocolos y demás instrumentos con miras a velar por la integridad física, sexual y psicológica de la mujer salvadoreña. Ejemplos de estos son: 1) Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia

⁵ La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) se encuentra vigente en El Salvador desde el 1º de enero de 2012. Dicha ley busca hacer efectivo el derecho de las mujeres, en todos sus ciclos de vida. La LEIV establece además las instituciones responsables de garantizar que este derecho se cumpla. Adicionalmente tipifica los delitos a través de los cuales tales derechos se violentan y las sanciones que se deben imponer a los mismos.

para las Mujeres – LIEV; 2) Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres – LIE; 3) Ley contra la Violencia Intrafamiliar; 4) Política Nacional de las Mujeres; Ley de la Carrera Docente, Art.3,56 (numerales 3 y 19); Art. 60 (numerales 1, 3,4) y Art. 61 (numeral 1, 6); Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Art. 6 (numeral 10), entre otros.

Respecto al término de violencia contra la mujer, la LIEV expone que: “La violencia contra la mujer 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” (Ley Integral Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, 2011).

En El Salvador no se cuenta aún con un estudio que evalúe la violencia contra la mujer basada en su género al interior de las IES, por lo que es difícil identificar las manifestaciones de la misma en los recintos de estas instituciones. Sin embargo, logran identificarse conductas violentas que podrían amenazar el desarrollo de las mujeres al interior de las mismas.

A nivel internacional, no obstante, se cuenta con una serie de estudios en los que se expone la naturaleza de las manifestaciones de violencia contra la mujer basada en su género en el ámbito de la educación superior. De éstos se echará mano para aplicarlo al caso salvadoreño.

De las IES debe destacarse que cada una de estas instituciones posee un ambiente particular que le distingue del resto (Cada IES posee su propia cultura –incluso cuando estén ubicadas en el mismo espacio geográfico- y, además, cierta autonomía respecto del Estado, es decir, su propia dinámica social); pero además como unidad, cada institución es en sí misma compleja, un espacio público muy particular; pues además de ser un centro de estudios, es un centro de desarrollo de la investigación, un centro de desarrollo académico y una institución que requiere de una serie de procesos administrativos, es decir, existe una diversidad de actividades al interior de cada IES. En todos estos ámbitos surgen necesariamente relaciones interpersonales en las que la cultura de violencia, y en este caso específicamente violencia contra la mujer, se pone de manifiesto. De allí que autores como Marlen Mendoza (2011) realicen propuestas específicas sobre el concepto de violencia contra la mujer en las IES:

“cualquier tipo de violencia física, sexual y psicológica perpetrada contra las mujeres en función de su género y que se presenta al interior de la comunidad universitaria, tanto dentro, como fuera del espacio físico de la universidad” (Mendoza Mortero, 2011).

Se afirma que, debido a los diferentes espacios que engloban las IES, éstas desarrollan en su interior una multidimensionalidad de interacciones en su rutina corriente. Tal como lo exponen Montesinos y Carrillo (en Tlalolin Morales, 2017), al interior de las IES se forjan relaciones docente – estudiante; estudiante – estudiante; administrativo – docente; docente – docente; etc. En todas estas interacciones existe el riesgo de experimentar situaciones de violencia contra la mujer basada en su género.

Tlalolin (2017), por su parte encuentra que uno de los retos a los que se enfrenta las IES respecto del tema de violencia contra la mujer es la normalización o naturalización de estas conductas, al punto que las mismas pasan desapercibidas:

la mayoría de los actores universitarios tiende a no percibir estas violencias porque han pasado por una habituación-normalización que han introyectado a través del proceso de socialización, adquirido en el microsistema familiar, el cual proviene de estructuras más amplias propias de cada cultura (macrosistema), además es reproducido en el microsistema escolar.

Estas prácticas violentas se han instaurado de manera intra-sistémica en la universidad (Carrillo, 2015), pues han sido consentidas por los miembros de ésta, ocasionando que se reproduzcan en la vida diaria, a veces sin ser conscientes de ello. Además, estas acciones se minimizan por los diferentes actores, ya que al atribuir las a las dinámicas de las relaciones cotidianas se reduce la posibilidad de que estas figuras puedan identificar, visibilizar y reconocer las violencias que se viven dentro de estos espacios. (Tlalolin Morales, 2017, pág. 45).

Es decir, de acuerdo a la autora, las situaciones de violencia pasan en muchos casos inadvertidas por las personas agredidas y, probablemente, por los agresores. Pues, al ser parte de una cultura generalmente aceptada por la sociedad se vive como formas de interacción corriente. En este sentido, enunciar las conductas generalmente aceptadas como conductas violentas y no aceptables en la comunidad universitaria, posibilita un cambio cultural al interior

de las IES y, con seguridad, producirá un cambio respecto a conductas de violencia contra la mujer en función de su género en la sociedad en general.

En esta línea, el estudio *¿Violencia de género también en las Universidades? Investigaciones al respecto* (Valls, Oliver, Sánchez Aroca, Ruiz Eugenio, & Melgar, 2007), arroja que las mujeres en las IES manejan diferentes grados de reconocimiento / conocimiento respecto de la violencia contra la mujer, este elemento reproduce las conductas que se han naturalizado en estas instituciones, retroalimentando el ciclo de violencia:

“Así pues, muchas de las mujeres que han sido víctimas de algunas de estas situaciones de violencia de género, no las identifican... son muy frecuentes las situaciones en las que esta falta de reconocimiento de la violencia va acompañada de una falta de denuncia de las situaciones por parte de las mujeres que han sido víctimas”. (Valls, Oliver, Sánchez Aroca, Ruiz Eugenio, & Melgar, 2007, pág. 222)

Otro aspecto relevante respecto al contexto en las IES y que debe tomarse en cuenta en el caso salvadoreño, es la presencia de personas menores de 18 años que asisten al campus. Debido a la oferta de cursos libres – como por ejemplo los vinculados al aprendizaje de un idioma y otros – y a la edad de ingreso de los y las estudiantes a las carreras que ofrecen las instituciones, la población estudiantil incluye un número significativo de personas que se encuentra legalmente en condiciones de minoría de edad. Con estas personas las IES deben promover una cultura de prevención y detección de violencia contra la mujer basada en su género con un abordaje diferente al resto de la comunidad universitaria, es decir, deben hacer del conocimiento de los padres y madres de familia o encargados la normativa institucional (Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia - LEPINA).

Es importante además, que las IES cuenten con personal capacitado y sensibilizado para la promoción y atención adecuada de las personas que soliciten información respecto de estos aspectos.

SEGUNDA PARTE

1. ALCANCE DEL PROTOCOLO

De acuerdo a las Naciones Unidas en el *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer* (2006), existen tres categorías en materia de prevención: 1) la primaria, que consiste en detener la violencia antes de que ocurra; 2) la secundaria, que busca dar una inmediata respuesta después de que la violencia haya ocurrido a fin de limitar su extensión y sus consecuencias; y 3) la terciaria, que busca brindar atención y apoyo a largo plazo a las mujeres que hayan sufrido actos de violencia.

Este protocolo se circunscribe a prácticas de prevención primaria ante la violencia contra la mujer en las IES.

De este modo, las medidas de prevención expuestas en este documento se orientan a: *Procurar y fomentar una cultura de entendimiento, respeto a la igualdad de género y la construcción de un ambiente no violento, a través del diseño e implementación de estrategias y programas que promuevan el conocimiento, comprensión y prevención de la violencia de género, para evitar la consecución de dichos actos. Lo anterior con el fin de informar, sensibilizar, capacitar y formar a todos los y las integrantes de la comunidad universitaria en temas de género.*

La efectividad de las prácticas de prevención y detección de la violencia contra la mujer en las IES depende, en buena medida, de los esfuerzos que se realicen respecto al conocimiento y posterior identificación de los diversos tipos de violencia que se experimentan en los recintos institucionales. Es por esto que la prevención pasa por el conocimiento de los tipos de violencia y sus manifestaciones. Se debe por tanto incluir a toda la comunidad universitaria como población objetivo de este tipo de conocimiento. Es decir, el alcance de las buenas prácticas, incluye: estudiantes, docentes, personal del área administrativa, personal contratado por

servicios de outsourcing, personal contratado de forma temporal o por servicios profesionales, entre otros.

Adicionalmente deben incluirse y hacer del conocimiento de este protocolo aquellas personas que colaboran o visitan el campus de manera esporádica. Al respecto, el alcance de este protocolo debe ser del conocimiento también de estudiantes y personal académico que provengan de otras universidades, sean nacionales o internacionales, como parte de programas de intercambio, otros colaboradores interinos, etc.

Es importante también tener en cuenta que en el caso de personas menores de edad, independientemente el programa o curso en el que se encuentren inscritos, si son visitantes del campus o se encuentran vinculados a alguna actividad de cualquier naturaleza dentro del mismo, todas las acciones de prevención y detección de violencia de género debe ser del conocimiento de los padres, madres o responsables de las mismas.

Además, la aplicación de este protocolo de prevención y detección de violencia contra la mujer en función de su género, debe incluir cualquier instalación propia o bajo el control y uso de la universidad (campus, oficinas de enlace, sedes, campos experimentales, etc.)

Deben acceder a este documento todas las personas contratadas en la institución, independientemente la modalidad de contratación y del tipo de cargo que tenga en la institución.

Dado que este instrumento se limita a las prácticas de prevención primaria ante la violencia contra la mujer basada en su género, frente a la comisión de presuntos actos delictivos donde las IES solo tienen una función orientativa y de acompañamiento, la institución debe remitir tales casos a las instituciones del Estado delegadas para la atención de los mismos, a saber, Policía Nacional Civil, la Fiscalía General de la República y entre otras.

Cada IES deberá establecer una ruta de acción clara y oportuna para derivar, aquellos casos que presuntamente rebasen las medidas de prevención primaria. Es recomendable que esta

ruta sea elaborada y validada por un equipo multidisciplinario que reúna las competencias que exige el caso.

2. OBJETIVO GENERAL DEL PROTOCOLO

Establecer estrategias orientadas a la detección, prevención y concientización de toda forma de violencia contra las mujeres en las IES, de acuerdo artículo 21 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LIEV).

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROTOCOLO

- i. Promover la permanencia de las mujeres en el ámbito de la educación superior mediante la generación de un ambiente de respeto a sus derechos humanos, a fin de garantizar su autonomía y desarrollo profesional.
- ii. Establecer rutas de acción para detectar y prevenir la violencia contra la mujer en las IES.
- iii. Promover la ruptura de los ciclos de violencia contra la mujer basado en su género tanto en el ámbito público y como en el privado, a modo de construir una sociedad más justa e igualitaria.

4. PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PROTOCOLO

- Apego a los derechos humanos de la mujer. Fomentar el cumplimiento de los Derechos Humanos de la Mujer en el ámbito de las IES.

- Equidad en la relación entre hombres y mujeres en la Educación Superior. Generar los medios por los que las mujeres en las IES puedan acceder al cumplimiento de sus derechos en las mismas condiciones que los hombres.
- Igualdad en la relación entre hombres y mujeres en la Educación Superior. Aplicar el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres en igual condición que a los hombres.
- No discriminación. Eliminación de toda distinción, exclusión o restricción a la mujer basada en su condición sexual que restrinja o anule el acceso al pleno ejercicio de sus derechos.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN ESPECÍFICAS

De acuerdo a lo expuesto en este documento las causas de la violencia contra la mujer se resumen en la normalización o naturalización de conductas violentas hacia la mujer tanto en el micro sistema familiar – ámbito privado – como en el macro sistema cultural – ámbito público –. Esto deriva en una falta de reconocimiento de conductas violentas y, por lo tanto, en la perpetuidad del círculo vicioso de la violencia contra la mujer al interior de las IES.

Con base a los objetivos y procurando romper con el círculo de violencia contra la mujer en las IES, se proponen las siguientes acciones:

1. Es importante la sostenibilidad conformar una “unidad” y/o “comisión” con personal sensibilizado, con capacidad de toma de decisiones y personal técnico operativo con todas las funciones de planificar, implementar, monitorear y evaluar las acciones vinculadas a la puesta en marcha de este protocolo.⁶

⁶ Es recomendable comprometer proactivamente a los hombres en la elaboración y la aplicación de estrategias para la prevención de la violencia masculina contra la mujer. Esto, de acuerdo a las Naciones Unidas (2006), constituye un elemento importante en el logro de los objetivos de instrumentos como el presente protocolo:

- 1.1. Establecer el perfil de las personas que integren esta unidad.
 - 1.2. Establecer las responsabilidades de cada miembro.
 - 1.3. Seleccionar a las personas que integrarán el comité.
2. Exponer mediante comunicado institucional la formación de la unidad, el comité o el grupo de personas responsables de implementar el protocolo. Así como las medidas que se implementarán para una cultura preventiva respecto de la violencia contra la mujer en el campus.
3. Difusión de información clave.
 - 3.1. Definir el mecanismo de difusión. La información puede transmitirse haciendo uso de recursos tecnológicos, materiales impresos y medios de comunicación universitarios.
 - 3.2. Temas de campaña de prevención de violencia contra la mujer en las IES (ámbito público):
 - 3.2.1. De identificación de los tipos de violencia de género.
 - 3.2.2. De los derechos humanos de las mujeres y las instituciones que velan por su cumplimiento.
 - 3.2.3. De las leyes salvadoreñas que amparan a la mujer en casos de violencia basada en su género.
 - 3.2.4. De las manifestaciones de violencia sexual: acoso sexual, agresión sexual y violación sexual.

La lucha por transformar las relaciones de género y eliminar la violencia contra la mujer no puede tener éxito sin la participación de los hombres. Hay promisorios ejemplos de coaliciones en las que los hombres enfrentan la necesidad de poner fin al consentimiento de la comunidad en la violencia contra la mujer y apoyar los roles de liderazgo de las mujeres. Las estrategias encaminadas a comprometer a los hombres en la prevención de la violencia contra la mujer han comprendido esfuerzos por elevar el nivel de conciencia acerca de la cuestión de determinados grupos organizados – como las fuerzas armadas, los sindicatos, los equipos deportivos y la policía – así como campañas que utilizan modelos de rol masculino positivos para oponerse a la violencia contra la mujer. (Naciones Unidas, 2006)

- 3.2.5. De ruptura de estereotipos en las IES. Principalmente en el rol de la mujer en el campo de las carreras STEM. A razón de romper con estereotipos de la mujer en el ámbito profesional, académico y científico.
- 3.2.6. Dado que el protocolo se circunscribe a la prevención, se debe distribuir información sobre las instituciones gubernamentales que tienen a su cargo la atención de denuncias de casos de violencia contra la mujer.
4. Programas de capacitación y sensibilización.
 - 4.1. Capacitaciones:
 - 4.1.1. De los derechos humanos de las mujeres.
 - 4.1.2. De lenguaje inclusivo.
 - 4.1.3. De masculinidades dirigido a personal masculino y femenino (Este es un proceso metodológico que se inicia por separado hombres y mujeres, para posteriormente compartir los elementos sociales que construyen a ambos sexos, con la finalidad de llegar a la comprensión y cambios de las conductas negativas)
 - 4.2. Programas de sensibilización
 - 4.2.1. Foros de discusión sobre temáticas como: mujeres en la ciencia, acceso de las niñas salvadoreñas a carreras STEM, tipos de violencia contra la mujer en las IES, etc.
5. Promoción de entornos físico seguro para las mujeres.
 - 5.1. Detectar lugares que representen un riesgo para el tránsito de niñas, jóvenes y mujeres dentro del campus y adoptando las medidas necesarias para proporcionar seguridad a las mismas.

Adoptar Mapa de Riesgos de cada IES, según cualidades sui géneris de cada Institución

Anexo I: Definiciones básicas

1. PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La prevención de la violencia de género, de acuerdo a Álvarez y Pérez (2014) puede definirse como: “cualquier acción, programa, política pública o iniciativa promovida o desarrollada por el gobierno o por la sociedad civil, que tiene como propósito evitar que se cometan actos de violencia de género contra las mujeres en razón de su género, en cualesquiera de sus tipos, modalidades o manifestaciones, teniendo en como escenario el antes de la perpetración del hecho, y como finalidad, contribuir a la protección y salvaguarda de los derechos humanos de las mujeres y evitar su afectación mediante la comisión de conductas discriminatorias, delictivas, ilícitas u omisas” (Álvarez González & Pérez Duarte y Noroña, 2014)

2. VIOLENCIA

De acuerdo a la LIEV (art.8) La violencia contra la mujer 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.

Otros conceptos podemos encontrarlos por ejemplo en la Organización Mundial de la Salud (OMS) que en el año 2002, identificó la violencia como un problema de salud pública, definiendo violencia como: “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, una persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas posibilidades de causar lesiones, muerte, daño psicológico, trastornos del desarrollo o privaciones” (Tlalolin Morales, 2017)

3. TIPOS DE VIOLENCIA

Los tipos de violencia considerados en este protocolo se adoptan del artículo 9 de la LIEV

- a) **Violencia Económica:** Es toda acción u omisión de la persona agresora, que afecta la supervivencia económica de la mujer, la cual se manifiesta a través de actos encaminados a limitar, controlar o impedir el ingreso de sus percepciones económicas.

- b) **Violencia Feminicida:** Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que conllevan a la impunidad social o del Estado, pudiendo culminar en feminicidio y en otras formas de muerte violenta de mujeres.
- c) **Violencia Física:** Es toda conducta que directa o indirectamente, está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, 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. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por la persona agresora en su entorno familiar, social o laboral.
- d) **Violencia Psicológica y Emocional:** Es toda conducta directa o indirecta que ocasione daño emocional, disminuya el autoestima, perjudique o perturbe el sano desarrollo de la mujer; ya sea que esta conducta sea verbal o no verbal, que produzca en la mujer 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 se 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.
- e) **Violencia Patrimonial:** Son las acciones, omisiones o conductas que afectan la libre disposición del patrimonio de la mujer; incluyéndose los daños a los bienes comunes o propios mediante la transformación, sustracción, destrucción, distracción, daño, pérdida, limitación, retención de objetos, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales. En consecuencia, serán nulos los actos de alzamiento, simulación de enajenación de los bienes muebles o inmuebles; cualquiera que sea el régimen patrimonial del matrimonio, incluyéndose el de la unión no matrimonial.

f) **Violencia Sexual:** Es 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.

g) **Violencia Simbólica:** Son mensajes, valores, iconos 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 en la sociedad.

h.) **Violencia de género contra adolescentes y personas con discapacidad:** Es cuando la violencia contra la mujer basada en su género es realizada en contra de adolescentes estudiantes existen mayores consecuencias jurídicas.

OTRO TIPO DE VIOLENCIA QUE SE INCLUYEN EN ESTUDIOS Y PROTOCOLOS DE IES EN MEXICO Y ARGENTINA ES LA VIOLENCIA VIRTUAL O CIBERVIOLENCIA

“La violencia virtual o ciberviolencia son todas aquellas conductas que tienen la intención de causar daño o perjuicio a través de las Tecnologías de la Información y Comunicación (tic), principalmente a través de las redes sociales y la Internet” (Tlalolin Morales, 2017)

4. MODALIDADES DE VIOLENCIA

Los tipos de violencia considerados en este protocolo se adoptan del artículo 10 de la LIEV:

a) **Violencia Comunitaria:** Toda acción u omisión abusiva que a partir de actos individuales o colectivos transgreden los derechos fundamentales de la mujer y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión.

b) **Violencia Institucional:** Es toda acción u omisión abusiva de empleado o empleada de la institución, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres en el recinto universitario.



c) **Violencia Laboral:** Son acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo.

De acuerdo a Tlalolín Morales (2017) la violencia que se da dentro de los espacios educativos tiene como principales actores a los estudiantes, profesores, directivos y demás trabajadores. En otras palabras este tipo de instituciones podría llegar a atender violencia de género en dos ámbitos, el laboral y el educativo.

Montesinos y Carrillo (2011) exponen dos conceptos para visibilizar la violencia en el ámbito educativo, la violencia docente y la violencia estudiantil.

Violencia docente. Es aquella que ejerce normalmente un profesor sobre sus pares y sobre los alumnos. Esta forma de relación, donde deriva el conflicto por el hecho de que un individuo ejerza una forma de violencia simbólica sobre los otros, tiene como eje la cuestión del conocimiento. (Montesinos & Carrillo, 2011)

Violencia Estudiantil. Es el tipo de violencia que los estudiantes ejercen sobre los otros actores de la comunidad universitaria: maestros, autoridades y trabajadores. Se trata de una violencia que normalmente se observa en las prácticas políticas de los estudiantes organizados. Sin embargo, un estudiante o un pequeño grupo pueden actuar sin un interés político, pero con una clara manifestación de la violencia. (Montesinos & Carrillo, 2011)

5. MANIFESTACIONES DE VIOLENCIA

Los conceptos que se exponen a continuación se extraen del *Protocolo de actuación para el abordaje de la violencia sexual en las comunidades educativas de El Salvador* (Ministerio de Educación de El Salvador, 2013)

Acoso sexual. El acoso sexual son todas aquellas frases, tocamientos, señas u otras conductas con contenido o insinuaciones sexuales dirigidas a una persona y que no son deseadas por la persona que las recibe.

Agresión sexual. Son todas aquellas acciones que no son violación sexual, como besos y abrazos sin permiso, tocamientos de partes íntimas y no íntimas de manera sutil o erótica. Estas conductas pueden consistir en: desnudez, desvestirse parcial o totalmente, exhibición genital, observación en sus momentos privados (cuando realiza sus necesidades fisiológicas, duerme, se baña, cambia de ropa, etc.), besos sexuados, caricias sexuadas, masturbación, o sexo oral.

Violación sexual. Se define como el acceso carnal por vía vaginal o anal utilizando violencia física o psicológica.

Todas estas conductas están reguladas en el Código Penal salvadoreño.

Anexo II: Marco Normativo

1. MARCO NORMATIVO NACIONAL

a) Constitución de la República de El Salvador.

Art. 2 Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.

Art. 3 Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.

Y todos aquellos artículos que se relacionan a los derechos de igualdad

b) Código Penal

Normativa referente a violencia de índole sexual contemplada en los artículos 158, 159, 165, y 166.

c) Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres (LIE).

Art. 18. Educación superior

El gobierno, a través del ISDEMU y del Ministerio de Educación, fomentará, sin vulnerar la autonomía y libertad establecida en la Ley de Educación Superior o las instituciones de Educación Superior, la inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudio, proyectos de investigación, otorgamiento de becas con criterios de igualdad de género, acceso a las carreras tradicionales y no tradicionales en igualdad de condiciones para mujeres y hombres, y apoyo a la mujer en su inserción laboral.

d) Ley especial integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LIEV).

Artículos enunciados en el documento.

Art. 21. Educación Superior. El Ministerio de Educación, en el ámbito de Educación Superior, garantizará en los estudios universitarios de grado y en los programas de postgrado relacionados con los ámbitos de esta ley, conocimientos orientados a la prevención e investigación para la erradicación de la violencia contra las mujeres y el fomento de las relaciones de igualdad y no discriminación.

Las instituciones de educación superior deberán reglamentar internamente las acciones de detección y prevención de toda forma de violencia contra la mujer.

e) Plan de Acción de la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Acciones Estratégicas:

A.1.2.1. Incorporar acciones específicas para garantizar la seguridad de las mujeres, en todo su ciclo de vida, tanto en los espacios públicos como privados, en los planes de prevención de violencia de los municipios priorizados.

L.1.3. Sensibilizar y formar a la comunidad educativa e instituciones de Educación Superior, en prevención de la violencia contra las mujeres.

Acciones Estratégicas:

A.1.3.1. Diseñar e implementar procesos de sensibilización para la comunidad educativa y educación superior sobre género y prevención de la violencia contra las mujeres.

A.1.3.2. Promover la gestión del conocimiento sobre la situación de la violencia contra las mujeres, como parte del proceso formativo a nivel de educación superior.

f) Política de Equidad e Igualdad de Género del Ministerio de Educación (MINED)

Enmarcado en el área de Prevención de las violencias de género, y con el objetivo de reducir la violencia de género en el sistema educativo, se toma como base el resultado 14, relativo al que hacer de las Universidades respecto a la problemática de la violencia de género, mismo que insta al cumplimiento al Art. 21. de la LIEV.

2. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

a) **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)**, aprobada en 1981. El Salvador ratificó este documento el 2 de junio de 1981. La CEDAW reconoce la discriminación y la violencia contra la mujer, como violaciones de los Derechos Humanos de las Mujeres y las Niñas.

b) **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Para)**. El Salvador la ratificó por decreto 430 de fecha 23 de agosto de 1995, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia, Belem do Para, que da origen por Decreto 902 en 1996 a la Ley Contra la Violencia Intrafamiliar, reformada en el 2002 para la inclusión de aspectos como la violencia patrimonial en función de proteger a la mujer y la familia en situaciones vulnerables y ante la violencia de género.

Anexo III: Lista de instituciones encargadas de atender casos de violencia contra la mujer basada en su género en El Salvador (ISDEMU, 2017)

1. Centro de Llamadas 126.
2. Unidades Institucionales de Atención Especializada a Mujeres Víctimas de Violencia de Género de ISDEMU.
3. Unidades de Atención Especializadas ubicadas en sedes de Ciudad Mujer.
4. Centro de Atención Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

Bibliografía

Álvarez González, R. M., & Pérez Duarte y Noroña, A. E. (2014). Aplicación práctica de los modelos de prevención, atención y sanción de la violencia de género contra las mujeres : protocolos de actuación. (4a. edición corregida, actualizada y aumentada). México D.F., México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas : Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Recuperado el 22 de junio de 2018

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer. (4 de Enero de 2011). Ley Integral Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. San Salvador, San Salvador, El Salvador. Recuperado el 26 de mayo de 2018, de http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=17%3Alegislacion&Itemid=234&lang=es

ISDEMU. (mayo de 2017). *Programa integral para una vida libre de violencia para las mujeres*. Recuperado el agosto de 2018, de <https://www.google.com/search?q=Centro+de+Atenci%C3%B3n+Integral+para+una+Vida+Libre+de+Violencia+para+las+Mujeres&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b#>

Ley Integral Especial para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. (Enero de 2011). San Salvador, El Salvador: Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer.

Mendoza Mortero, M. (2011). *Universitat de Barcelona*. Recuperado el 25 de junio de 2018, de <https://www.tdx.cat/handle/10803/31791>

Ministerio de Educación de El Salvador. (junio de 2013). *Protocolo de actuación para el abordaje de la violencia sexual en las comunidades educativas de El Salvador* . San Salvador, El Salvador.

Montesinos, R., & Carrillo, R. (2011). El crisol de la violencia en las universidades públicas. *Cotidiano - Revista De La Realidad Mexicana* , 49-56.

Naciones Unidas. (2006). *Estudio a fondo sobre la violencia contra la mujer*. Nueva York.

Tlalolín Morales, B. F. (2017). ¿Violencia o violencias en la universidad pública? Una aproximación desde una perspectiva sistémica. *Cotidiano - Revista De La Realidad Mexicana* , 39-50.

UNPFA. (19 de Agosto de 2015). *Protocolo de atención a mujeres que enfrentan violencia basada en género*. Recuperado el 15 de junio de 2018, de <http://elsalvador.unfpa.org/es/publicaciones/protocolo-de-atenci%C3%B3n-mujeres-que-enfrentan-violencia-basada-en-g%C3%A9nero?page=1%2C0%2C6>



Valls, R., Oliver, E., Sánchez Aroca, M., Ruiz Eugenio, L., & Melgar, P. (2007). ¿Violencia de género también en las universidades? Investigaciones al respecto. *Revista de investigación educativa*, 219-231.



INSTITUTO SALVADOREÑO
PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER

San Salvador, 28 de agosto de 2019.
Ref. ISDEMU/RIS/567/2019

M. Ed. Elsy Escolar SantoDomingo
Rectora
ITCA - FEPADE
Presente

Estimada Señora SantoDomingo

El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) entidad rectora de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE) y de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV) con la finalidad de garantizar el cumplimiento de estas normativas en todas las instancias del Estado salvadoreño, en esta oportunidad de acuerdo con la emisión de observaciones hechas por el ISDEMU a la propuesta del "Protocolo de Actuación para la prevención y detección de la violencia contra la mujer basada en su género en las Instituciones de Educación Superior", que nos compartieron para su revisión.

Por este medio manifestamos que las observaciones fueron incorporadas por lo que esperamos que este instrumento sea aplicado y garantice la creación de condiciones de igualdad y vida libre de violencia para las mujeres y todas las personas de las comunidades universitarias.

Aprovecho la oportunidad para manifestarles nuestra satisfacción por el trabajo que están realizando en la defensa y reconocimiento de los derechos de las mujeres.

DIOS UNION LIBERTAD


Gilda Parducci
Directora Ejecutiva

