



# **PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER**

**San Salvador, El Salvador, enero de 2020.**

## INTRODUCCIÓN

La difusión de este protocolo da cumplimiento a lo establecido en el acuerdo del Consejo Directivo de la Universidad Francisco Gavidia, por el que se establecen políticas institucionales para la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia contra las mujeres; en La Universidad Francisco Gavidia.

Para la elaboración de este documento, se observaron la Constitución de la República, los Instrumentos Internacionales establecidos en las Convenciones Internacionales de Derechos de las Mujeres como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), Las Recomendaciones Generales N° 19 y 35 del Comité de la CEDAW, La reforma al artículo 21 de la Ley Especial Integral por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, Ley contra la Violencia Intrafamiliar, Política Nacional de las Mujeres, Ley de la Carrera Docente, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Francisco Gavidia, bibliografía especializada, bibliografía de cursos elaborados por el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer ISDEMU y Propuesta Final del Protocolo de actuación para la prevención y detección de violencia contra la mujer basada en su género en las Instituciones de Educación Superior REDLIES.

El objetivo de este instrumento es crear un procedimiento que detecte, prevenga y sancione toda violencia contra las mujeres que conformen la Universidad Francisco Gavidia (UFG) y que se enfoque en la atención de los casos de violencia de género a través de las unidades que designe la UFG.

El Protocolo enfatiza etapas fundamentales de la atención a casos de violencia de género: la orientación, la entrevista a la persona que considera haber sido víctima de

estos actos, el establecimiento de medidas urgentes de protección, el acompañamiento de la persona que presenta su queja y el seguimiento al cumplimiento de las sanciones. Asimismo, establece la posibilidad de resolver algunos casos a través de un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo.

Es importante aclarar que la violencia de género se distingue de otros tipos de violencia, en tanto que ésta afecta a las personas o a los grupos de personas con base en su sexo o género y puede incluir daños físicos, sexuales, psicológicos, patrimoniales, económicos o de cualquier otra índole.

Para entender el “género” como una categoría sociocultural, es necesario primero entender su diferencia del “sexo” que tiene una determinante biológica. Con el “sexo” se nace, en cambio el “genero” se refiere a las características que cada sociedad y según época son atribuidas a mujeres y hombres, las que son aprendidas. De tal manera, que el “género” se refiere a las asignaciones sociales que determinan la identidad y comportamiento femenino o masculino sobre la base de las diferencias biológicas.

Es decir que el “sexo” es el grupo de características biológicas o físicas con las que nacemos, y que nos diferencian a las mujeres y hombres. Por ello, se clasifica a las personas en “sexo masculino” y “sexo femenino”. En cambio, el “genero”, son todas las creencias, comportamientos, funciones y relaciones entre mujeres y hombres, construidas por la sociedad y asignadas en el “sexo” que nacemos, es decir que hace referencia a los roles, oportunidades y responsabilidades asignadas al hecho de “ser mujer” o “ser hombre”, y a las relaciones socioculturales entre ambos, estos atributos, oportunidades y relaciones están socialmente construidas y se aprenden a través del proceso de socialización, la distinción entre lo biológico y género, significa que existen diferencias biológicas, pero que las desigualdades entre mujeres y hombres son determinadas socialmente (género).

La categoría de género permite distinguir y explicar una serie de condicionamientos sociales, culturales e históricos que se inscriben en las mujeres y en los hombres. De

tal manera, que toda la vida de los seres humanos está atravesada por la condición de género (femenina y masculina); mediatiza las maneras de pensar, sentir y actuar, y configura la subjetividad individual.

La categoría de género se entenderá, como el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas asignadas al sexo diferencialmente. Nacemos con características sexuales a las que cada sociedad y cultura les asigna un valor distinto. El género se construye sobre el cuerpo y se constituye en una unidad biosociocultural.

Las brechas de género dan cuenta de la desigualdad entre mujeres y hombres sobre la base de la discriminación hacia las mujeres en diferentes ámbitos de una sociedad, como económico, social y político. Así, el desarrollo o riqueza de un país en su conjunto no siempre refleja las condiciones reales de las mujeres.

Adoptar una perspectiva de género es una forma de demostrar la voluntad de hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres. Dicha igualdad entre mujeres y hombres, por lo tanto, debe traducirse en los ámbitos sociales siguientes:

- La ley, en la igualdad de derechos en tanto que ciudadana/o.
- Las oportunidades (acceso y control de recursos productivos, capital humano, salarios).
- Los términos de participación e influencia política y económica.
- El empoderamiento de las mujeres.

Se entiende por desigualdades vinculadas al género aquellas que reflejan las diferencias de situación entre hombres y mujeres en un ámbito o lugar determinado. “La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y una condición básica, indispensable y fundamental para la igualdad entre las personas, para el desarrollo y para la paz. Una nueva relación fundada sobre la igualdad

mujeres y hombres en una condición básica para un desarrollo duradero ejecutado por y para el conjunto de la población”.

Los actos constitutivos de violencia de género se pueden presentar en el marco de cualquier interacción, sin ser necesaria la existencia de una relación formal de supra-subordinación. La violencia de género puede surgir, por ejemplo, en una relación de pareja o expareja; en una relación académica de alumna-profesor, compañera-compañero, o profesora-alumno; una relación laboral entre pares o de subordinación formal; y entre personas que no mantienen relación alguna.

El Protocolo atiende a todas las diversidades sexogenéricas –mujeres, niñas, comunidad LGBTI u otros grupos– que por no cumplir con los roles o estereotipos derivados de la construcción cisgénero heterosexual sufran violencia.

Este Protocolo establece lineamientos precisos sobre los pasos y criterios que deberán seguir las unidades dependientes de la Universidad Francisco Gavidia y busca definir pautas relevantes para otras autoridades de la Universidad que participan en la atención de casos de violencia de género.

## **I. PRINCIPIOS RECTORES QUE DEBEN APLICARSE EN TODAS LAS ACCIONES Y SERVICIOS QUE RIGEN LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

- a) **Especialización:** Es el derecho a una atención diferenciada y especializada, de acuerdo a las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres y de manera especial, de aquellas que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad o de riesgo.
- b) **Favorabilidad:** en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la presente ley, prevalecerá la más favorable a las mujeres que enfrentan violencia, salvo en aquellas disposiciones que refieran a la fijación de los hechos o la apreciación de la prueba.

- c) **Integralidad:** Se refiere a la coordinación y articulación de las Instituciones del Estado para la erradicación de la violencia contra la mujer.
- d) **Intersectorialidad:** Es el principio que fundamenta la articulación de programas, acciones y recursos de los diferentes sectores y actores a nivel nacional y local, para la detección, prevención, atención, protección y sanción, así como para la reparación del daño a las víctimas.
- e) **Laicidad:** Se refiere a que no puede invocarse ninguna costumbre, tradición, ni consideración religiosa para justificar la violencia contra la mujer.
- f) **Prioridad absoluta:** Se refiere al respeto del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en cualquier ámbito.
- g) **Debida diligencia:** implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen.
- h) **Confidencialidad:** la revelación de cualquier información personal por parte de la autoridad debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Por lo anterior, las autoridades que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a proteger la información personal y sólo podrán revelar ésta a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normativa de transparencia vigente.  
  
El procedimiento alternativo con enfoque restaurativo es confidencial, dentro de los límites establecidos por la legislación aplicable, de modo que nada de lo dicho o preparado durante éste puede ser usado como evidencia en una investigación o procedimiento legal.
- i) **Información adecuada:** el procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento de queja se les mantendrá informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones.
- j) **Accesibilidad:** el procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

- k) **Principio de No Discriminación:** deberá garantizarse la no discriminación de las mujeres que enfrentan violencia de género, por motivos de etnia, sexo, edad, idioma, religión, orientación sexual, identidad de género, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen, nacionalidad, posición económica o cualquier condición social o migratoria.
- l) **Integralidad:** “Se refiere a la coordinación y articulación de las diferentes instancias para la atención en los casos de acoso, discriminación y violencia”
- m) **Derecho a la defensa:** “Una vez conocida la denuncia, se notificará a la persona denunciada para que proceda a realizar el descargo según establezca el marco legal institucional”.
- n) **Transversalidad de género y enfoque de derechos:** En todas las medidas de sensibilización, prevención, garantía, protección y reparación se tomarán en cuenta los derechos, necesidades y demandas específicas de todas las víctimas de acoso, discriminación y violencia de género. En todas las acciones institucionales y programas que se ejecuten bajo esta Ley se integrará un enfoque de género.
- o) **Principio Pro ser humano:** En todos los servicios, procesos o cualquier otro medio destinado para la protección frente al acoso, discriminación y a la violencia basada en género u orientación sexual contra cualquier persona de la comunidad universitaria se aplicará la norma y criterio más favorable a los derechos de las personas víctimas de violencia.
- p) **Atención, protección y acompañamiento:** “La persona afectada recibirá contención emocional como primera intervención, gestión de medidas de protección en caso de ser necesarias, asesoría gratuita de las áreas involucradas en la temática, así como acompañamiento en los trámites respectivos siempre y cuando lo desee”.
- q) **Derivación, notificación y respuesta efectiva:** “Los casos que se susciten deberán ser atendidos de manera oportuna en todas las instancias del proceso, hasta su resolución. En los casos en los que la Ley determine, los actos de acoso, discriminación y violencia deberán ser denunciados y derivados al Sistema de Justicia. Los organismos del Sistema de Educación Superior brindarán acompañamiento y asistencia técnica, en el marco de sus

competencias, tanto a la institución de educación como a las víctimas de violencia.

## II. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

1. Establecer las acciones y procedimientos para brindar medidas de detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción, incluso de acompañamiento en los casos de acoso, discriminación y violencia de género contra cualquier miembro que forme parte de la Universidad Francisco Gavidia, de manera rápida, ágil y eficaz, garantizando la integridad de las víctimas.
2. Hacer del conocimiento de la comunidad universitaria la existencia del Núcleo de atención para la prevención y detección de violencia contra la mujer basada en su género.
3. Difundir la existencia del procedimiento para la presentación de denuncias/consultas sobre casos de discriminación y acoso sexual.

## III. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo es aplicable a las actuaciones que desarrollen los miembros de la comunidad universitaria frente a otros miembros de ésta o frente a cualquier persona que colabore en alguna manera con la Universidad Francisco Gavidia.

El ámbito de aplicación del presente protocolo es el siguiente:

- ✓ Autoridades
- ✓ Funcionarios
- ✓ Decanos
- ✓ Directores y Jefes
- ✓ Docentes
- ✓ Investigadores
- ✓ Personal Administrativo
- ✓ Estudiantes



- ✓ Becarios
- ✓ Pasantes
- ✓ Personal contratado en proyectos de investigación vinculados a la institución de Educación Superior realizando la actividad en el recinto universitario
- ✓ Practicantes del Centro de Práctica Jurídicas y Clínica Psicológica de la UFG
  
- ✓ Cualquier persona que preste sus servicios en la Universidad Francisco Gavidia, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, y
- ✓ Las entidades y/o empresas colaboradoras en las que los/as estudiantes realicen sus prácticas, pasantías, voluntariado y servicio social con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

#### **IV. COMITÉ DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

##### **Funciones y facultades del Comité de Igualdad de Oportunidades.**

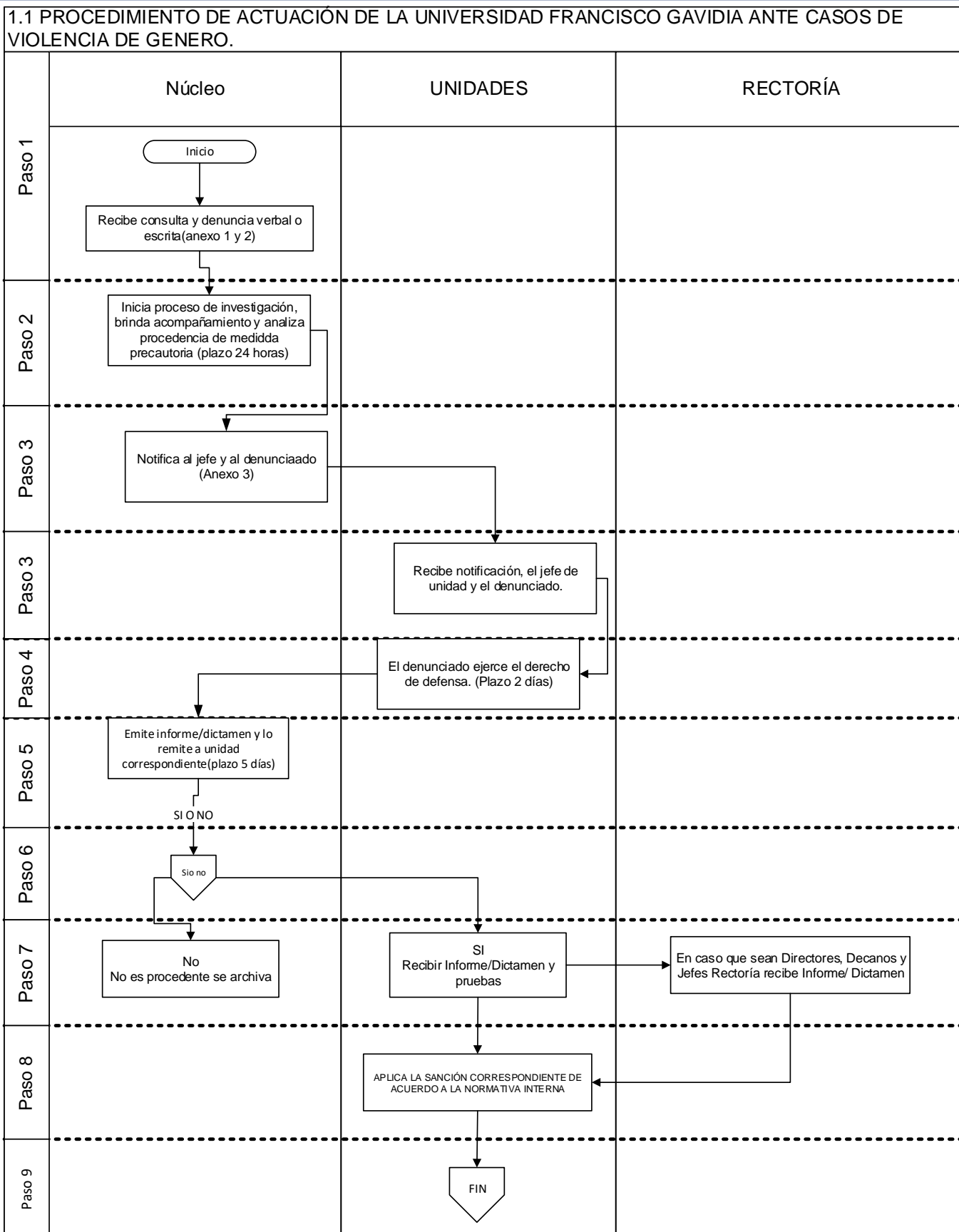
Son funciones y facultades del comité de Igualdad de Oportunidades, las siguientes:

1. Actualizar la Política Institucional de Igualdad.
2. Recibir informes del Núcleo de atención para la prevención y detección de violencia contra la mujer basada en su género, trimestralmente.
3. Velar por el cumplimiento de la política institucional de igualdad.
4. Generar alianzas con diferentes actores de la sociedad vinculados al que hacer de la temática.
5. Actualizar el Protocolo para la detección y prevención de toda forma de violencia contra la mujer.

## V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

UNIDAD ENCARGADA	PROCEDIMIENTO/ATRIBUCIONES
<p>Núcleo de atención para la prevención y detección de violencia contra la mujer basada en su género, que será administrado por el Centro de Práctica jurídica de la UFG</p>	<p>Son atribuciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Recibir la consulta o denuncia, realizar la investigación correspondiente cuando sea procedente, función asignada a las delegadas de Género en el CPJ.</li> <li>b) Capacitar y formar al personal institucional sobre temas de igualdad.</li> <li>c) Canalizar las denuncias de la comunidad universitaria.</li> <li>d) Asesorar y brindar seguimiento a denuncias interpuestas.</li> <li>e) Enviar informes de manera trimestral sobre las actividades desarrolladas por el Núcleo al Comité de Igualdad de Oportunidades.</li> <li>f) Todas las actividades vinculantes al que hacer de la temática.</li> </ul>
<p>g) El Núcleo de atención para la prevención y detección de violencia contra la mujer basada en su género que será administrado por el Centro de Práctica jurídica de la UFG</p>	<p>Realizar el informe o dictamen de acuerdo a la normativa interna aplicable y remitir donde corresponda.</p>
<p>h) Clínica Psicológica</p>	<p>Dependiendo del estado de la víctima de ser necesario se remitirá a la Clínica Psicológica para dar acompañamiento psicosocial. (De no ser necesario se omitirá esta etapa).</p>
<p>Dependencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rectoría</li> </ul>	<p>Recibir el informe/ dictamen del Núcleo y aplicar las sanciones que corresponden de acuerdo a la normativa interna vigente.</p>

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Asesoría Legal</li><li>• Consejo de Decanos</li><li>• Dirección de Proyección Social</li><li>• ICTI</li><li>• Dirección Administrativa</li><li>• Centro de Práctica Jurídica</li><li>• Clínica psicológica</li><li>• Comisión disciplinaria</li></ul> |  |
|---|--|



## VI. GLOSARIO

### DEFINICIONES BÁSICAS

#### 1. 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 encontrarlo según Las Naciones Unidas la violencia contra la mujer como «todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada»

#### 2. 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 propósito evitar que se cometan actos de violencia de género contra las mujeres en razón de género, en cualesquiera de sus tipos, modalidades o manifestaciones, teniendo 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, licitas u omisas” (Álvarez González & Pérez Duarte y Noroña, 2014)

#### 3. TIPOS DE VIOLENCIA

Los tipos de violencia considerados en este protocolo se adoptan del artículo 9 de la LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES:

- 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 Femenicida:** 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.

Los tipos de violencia considerados en este protocolo se adoptan del Art. 10 de la LEY ESPECIAL INTEGRAL PARA UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES:

- 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 cualquier servidor público, que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades fundamentales de las mujeres; así como, la que pretenda obstaculizar u obstaculice el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las manifestaciones, tipos y modalidades de violencia conceptualizadas en esta ley.
- 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.

**OTRAS DEFINICIONES:**

“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).

De acuerdo a este autor la violencia que se da dentro de las universidades 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. (Montesino y Carillo, 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. (Montesino y Carillo, 2011)

## 1. 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. Regulado en el artículo 165 del código penal salvadoreño.



**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, desvestir parcial o totalmente, exhibición genital, observaciones en sus momentos privados (cuando realiza sus necesidades fisiológicas, duerme, se baña, cambia de ropa, etc.) besos sexuales, caricias sexuales, masturbación, o sexo oral. Regulado en el artículo 160 del código penal. Tipificado como “Otras agresiones sexuales”.

**Violación Sexual.** Se define como el acceso carnal por vía vaginal o anal utilizando violencia física o psicológica. Regulado en el artículo 158 del código penal salvadoreño.

### **Medida Precautoria**

Son las acciones necesarias para salvaguardar la integridad de la denunciante a fin de no exponer a la persona a situaciones de vulnerabilidad, siendo las siguientes:

- a) Reubicación de la denunciante a fin de evitar el contacto entre la persona afectada y la persona denunciada a fin de evitar el contacto entre la persona, teniendo en cuenta las necesidades de las personas denunciadas esto se realizará en el plazo máximo de 48 horas posterior a la denuncia interpuesta.
- b) Cualquier otra medida pertinente para resolver la situación.

## **VII. NORMATIVA VINCULANTE.**

- Constitución de la República de El Salvador
- Instrumentos Internacionales establecidos en las Convenciones Internacionales de Derechos de las Mujeres como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará).
- Recomendaciones Generales N° 19 y 35 del Comité de la CEDAW, la reforma al artículo 21 de la Ley Especial Integral por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.

- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.
- Ley contra la Violencia Intrafamiliar, Política Nacional de las Mujeres.
- Ley de la Carrera Docente.
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.
- Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Francisco Gavidia.
- Código de Ética.
- Reglamento Disciplinario de los Estudiantes de la Universidad Francisco Gavidia.
- Protocolo de actuación para la prevención y detección de violencia contra la mujer basada en su género en las instituciones de Educación Superior de la RED de mujeres líderes de las Instituciones de Educación Superior de El Salvador (REDLIES).
- Política de equidad e igualdad de género del Ministerio de Educación.
- LEPINA.

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### FORMULARIO DE INTERPOSICIÓN DE DENUNCIA VERBAL/ESCRITA

Número de registro

DATOS PERSONALES		
CARNE/DUI	APELLIDO	NOMBRE
CORREO ELECTRONICO		TELEFONO DE CONTACTO

SOLICITO:

De conformidad al Protocolo para la detección y prevención de toda forma de violencia contra la mujer, presento el escrito en sobre cerrado anexando la documentación respectiva, solicitando se haga el estudio pertinente del contenido de la documentación y se dé el trámite correspondiente.

DUCUMENTOS PRESENTADOS (FECHA)

--

INFORME/DICTAMEN ADJUNTAR ACTA (FECHA)

--

San Salvador a los \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año 2020

**ANEXO 2  
FORMULARIO DE INTERPOSICIÓN DE DENUNCIA VERBAL**

Número de registro

DATOS PERSONALES		
CARNE/DUI	APELLIDO	NOMBRE
CORREO ELECTRONICO		TELEFONO DE CONTACTO

SOLICITO:

De conformidad al Protocolo para la detección y prevención de toda forma de violencia contra la mujer, hago denuncia verbal, solicitando se haga el estudio pertinente del contenido de la documentación y se dé el trámite correspondiente.

NARRATIVA DE LOS HECHOS (FECHA)

DUCUMENTOS PRESENTADOS (FECHA)

INFORME/DICTAMEN ADJUNTAR ACTA (FECHA)

\_\_\_\_\_  
Firma del Delegado del Núcleo

\_\_\_\_\_  
Firma del denunciante

San Salvador a los \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año 2020

ANEXO 3

**FORMATO DE NOTIFICACION DE DUNCIA Y RECEPCION DE  
CONTESTACION DE DENUNCIA.**

Número de registro

DATOS PERSONALES DEL DENUNCIADO		
CARNE/DUI	APELLIDO	NOMBRE
CORREO ELECTRONICO		TELEFONO DE CONTACTO

SE NOTIFICA:

<p>Que se ha recibido denuncia por _____, interpuesta por _____</p> <p>Narrativa y descripción de los hechos:</p>
---

DUCUMENTOS PRESENTADOS (FECHA)

--

\_\_\_\_\_  
Firma del Decano o Director

\_\_\_\_\_  
Firma del denunciado.

Indicaciones: Debe de entregar notificación con la documentación respectiva a jefe de unidad y denunciado.

San Salvador a los \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año 2020

## ANEXO 4

### FORMATO DE REGISTRO DE CASOS

Registro de casos				
Referencia	FECHA			
	Registro de solicitud	Investigación	Informe	Resultados