

Insaforp 

FORMANDO UN MEJOR EL SALVADOR



**FORMANDO
EN IGUALDAD**



**Manual de
convivencia**



Autora: Silvia Margarita Rubio Jovel, Consultora

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. Disposiciones Fundamentales	9
A. Objetivos	9
B. Marco legal y normativo	9
C. Ámbito de aplicación	11
D. Definiciones	11
E. Personas integrantes de los Centros de Formación	12
II. Normativa de actuación	13
A. Principios de aplicación	14
B. Derechos y Deberes de las personas participantes	15
C. Derechos y Deberes del personal facilitador y demás personal que conforman el centro de formación profesional	18
D. Uso de materiales y mobiliario de los centros de formación	20
E. Comportamientos positivos que realcen la conducta	21
F. Pautas de correcciones y sanciones	21
III. Mecanismos de seguimiento y monitoreo	25
A. Comité de convivencia	26
B. Conformación del Comité de Convivencia	26
C. Funciones del Comité de convivencia	26
Bibliografía	28
Glosario	30
Anexos	34

PRESENTACIÓN

Este documento contiene los deberes y derechos de las personas que forman parte del Centro de Formación Profesional incluyendo a participantes, personal facilitador¹, personal administrativo, equipo sicopedagógico, personal directivo y visitantes.

El documento se estructura en los siguientes capítulos: I. Disposiciones fundamentales que incluye objetivos, marco legal y normativo, ámbito de aplicación, definiciones y descripción de las personas que forman parte del Centro de Formación Profesional. El capítulo II contiene los principios de aplicación de este manual, los derechos y deberes de participantes y del personal facilitador, personal administrativo, equipo sicopedagógico, personal directivo y visitantes, normativa sobre el uso de materiales, incentivos para los comportamientos positivos y las pautas de correcciones y sanciones, en este apartado se clasifican las faltas como leves, graves y muy graves, las respectivas sanciones y las personas responsables de la aplicación. El capítulo III establece los mecanismos de monitoreo y seguimiento, describiendo al Comité de Convivencia, su conformación y sus funciones. El documento contiene adicionalmente un glosario de términos y un anexo con formatos a utilizarse para la implementación del Manual de Convivencia.

El Manual de Convivencia ha sido formulado bajo un enfoque de derechos humanos y de género, estableciendo medidas para garantizar relaciones de respeto, igualdad y equidad entre todas las personas que forman parte Centro de Formación Profesional, contribuyendo así a crear un ambiente positivo para el aprendizaje académico y también humano y social.

Este documento es de obligatoria implementación en los Centros de Formación Profesional, conforme al artículo 59 del reglamento de la Ley del INSAFORP que le establece facultades para emitir los lineamientos y medidas de política de formación profesional, las metodologías y los apoyos didácticos correspondientes en este mismo campo.

Con este Manual de Convivencia el INSAFORP sigue avanzando en la incorporación del enfoque de género en los Centros de Formación Profesional y contribuyendo al acceso igualitario de mujeres y hombres a sus servicios.

¹ A lo largo del documento se utilizará el término “personal facilitador”, haciendo referencia a tanto a personas instructoras como facilitadoras.



**Disposiciones
fundamentales**

I. Disposiciones fundamentales

A. Objetivos

General:

Orientar y regular las relaciones de convivencia entre todas las personas que integran los Centros de Formación Profesional en los que se imparten cursos financiados por INSAFORP, incluyendo a participantes, personal facilitador, personal administrativo, equipo sicopedagógico, personal directivo y visitantes, con el fin de asegurar relaciones basadas en la cultura de paz y el respeto a los derechos humanos.

Específicos:

o Explicar y asumir las normas fundamentales para el fomento de una cultura basada en el respeto mutuo y en el principio de igualdad y no discriminación entre las personas que conforman el centro de formación profesional.

o Facilitar el desarrollo de actividades y las relaciones entre las personas que interactúan en los centros de formación profesional.

o Propiciar un ambiente formativo libre de violencia en el que se pueda ejercer responsablemente los derechos, deberes y compromisos de las personas involucradas en los centros de formación.

o Establecer un mecanismo de seguimiento y monitoreo de la aplicabilidad del manual de convivencia de los centros de formación profesional.

B. Marco legal y normativo

El marco jurídico nacional establece una serie de normas relacionadas a la educación y formación orientadas a la convivencia, como se muestra a continuación:

• Ley de Formación Profesional

El INSAFORP es el ente rector de la formación profesional y su Ley de creación le da atribuciones para dictar normas, evaluar y aprobar los programas de formación profesional así como para normar y coordinar la vinculación entre la formación profesional y la práctica en las empresas (art. 6).

• Reglamento de la Ley de Formación Profesional

El reglamento establece que los Centros Colaboradores recibirán de INSAFORP los lineamientos y medidas de política de formación profesional, las metodologías y los apoyos didácticos correspondientes en este mismo campo (art. 59).

• Ley de Protección Integral de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia - LEPINA

El artículo 81 de la LEPINA hace referencia a la educación y la cultura y establece que la educación debe dirigirse “al pleno ejercicio de la ciudadanía,

el respeto de los Derechos Humanos, la equidad de género, el fomento de valores, el respeto de la identidad cultural propia, la paz, la democracia, la solidaridad, la corresponsabilidad familiar y la protección del medio ambiente”.

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

La Ley mandata en el artículo 30 a registrar al número de mujeres que han enfrentado hechos de violencia atendidas en los centros y servicios educativos con el fin de alimentar el Sistema Nacional de Datos, Estadísticas e Información de Violencia contra las Mujeres.

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

Esta Ley establece que en todas las actividades educativas el Estado adopta la transversalización del principio de igualdad y no discriminación de la personas por razones de sexo (art. 16). El artículo 17 propone los criterios que deben orientar la educación para la igualdad y no discriminación de mujeres y hombres, los cuales pueden contribuir a la construcción de una sana convivencia. Entre los criterios se encuentran: la eliminación de lenguaje sexista, el reconocimiento de las contribuciones históricas de las mujeres, la prevención de la violencia contra las mujeres, la promoción del respeto y la eliminación de actitudes discriminatorias basadas en factores étnicos, culturales, sexuales, raciales, religiosos o discapacidad y entre hombres y mujeres.

- **Ley General de Juventud**

El artículo 17 en los literales “a”, “f” y “g” indican en su orden que las políticas educativas dirigidas a la población joven deberán promover los mecanismos que garanticen una educación integral, continua, pertinente y de calidad que fomente la práctica de valores, el respeto a los derechos humanos, la equidad de género y la identidad nacional y cultural; prevenir, sancionar y erradicar todas las formas y prácticas de violencia en la educación; así como también prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de castigos físicos o psicológicos o sanciones disciplinarias degradantes.

C. Ámbito de aplicación

Este manual de convivencia se empleará en todos los Centros de Formación Profesional que de acuerdo al Reglamento de la Ley de Formación Profesional en su Art. 56 se denominan Centros Colaboradores y son aquellas instituciones públicas o privadas y ONG’s que realizan programas de Formación Profesional, cumpliendo con los requisitos exigidos por el INSAFORP y que están integradas al Sistema Nacional de Formación Profesional.

D. Definiciones

En esta sección se establecen definiciones que facilitan la comprensión del Manual de Convivencia y los derechos y deberes que en el mismo se establecen.

- **Convivencia.** Capacidad para compatir con otras personas de manera periódica espacios y

experiencias de formación profesional de manera pacífica y respetuosa. Parte del convencimiento de que es posible coexistir de manera armoniosa, solidaria e incluyente con la humanidad que nos rodea.

- **Cultura de paz**². Definida por Naciones Unidas como un conjunto de valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida basados en:

- i. El respeto a la vida, el fin de la violencia y la promoción y la práctica de la no violencia por medio de la educación, el diálogo y la cooperación;
- ii. El respeto pleno y la promoción de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- iii. El compromiso con el arreglo pacífico de los conflictos;
- iv. El respeto y el fomento de la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres;
- v. El respeto y el fomento del derecho de todas las personas a la libertad de expresión, opinión e información;

- **Personas facilitadoras.** Tienen la tarea de provocar cambios en las personas participantes en el marco de la formación profesional. Son personas acreditada por el INSAFORP para facilitar procesos de aprendizaje en los Centros de Formación Profesional que demuestran contar con experiencia en la respectiva especialidad.

- **Personal directivo.** Puede ser una persona o un grupo pequeño de personas que realizan las funciones de garantizar el logro de objetivos del Centro de Formación Profesional, garantizar que se transmite la visión misión, supervisar el cumplimiento de las tareas asignadas al personal y representar a la institución ante otras instancias.

- **Equipo sicopedagógico.** Equipo que apoya el desarrollo integral de la población participante, incluyendo aspectos ligados a su contexto. Incluye aspectos socio-económicos, emocionales, dificultades familiares, de salud, por mencionar algunas.

- **Personal administrativo.** Comprende a las personas responsables del funcionamiento y mantenimiento del Centro de Formación Profesional, incluye personal de oficina, ordenanzas, responsables de biblioteca, personal de mantenimiento de infraestructura y de jardines, personal de vigilancia entre otras. Estas personas pueden trabajar en el Centro de Formación Profesional bajo contratación directa o bajo outsourcing.

E. Personas integrantes de los Centros de Formación

- **Participantes.** Personas mayores de 16 años, desempleadas o con empleo, pero dispuestas a desarrollar competencias técnicas, sociales y actitudinales para la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades, a fin de mejorar su empleabilidad.

² Naciones Unidas (1999). Declaración sobre una cultura de paz. A/RES/53/243



**Normativa de
actuación**

II. Normativa de actuación

A. Principios de aplicación

Este manual retoma los principios establecidos en la *Política Institucional de Igualdad de Género* del INSAFORP.

Principio de Igualdad: implica el reconocimiento jurídico y de hecho de que todos los seres humanos tenemos las mismas capacidades de poseer y ejercer los mismos derechos, individuales y colectivos. Por ello, todas las ciudadanas y ciudadanos deben recibir igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución y en la legislación secundaria, así como en la normativa internacional.

Principio de Equidad: es la condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género. Se define como el conjunto de acciones dirigidas a compensar y corregir las desigualdades y discriminaciones entre hombre y mujeres.

Principio de Igualdad de Oportunidades y de Trato: se refiere a la igualdad y equiparación de las condiciones para que hombre y mujeres accedan por sí mismas y en términos iguales a los recursos, servicios y beneficios de la formación profesional, de acuerdo a sus diferentes circunstancias socioculturales. Se prestará especial atención a los grupos discriminados, marginados o vulnerados a causa de algunas diferencias.

Principio de no discriminación: es la prohibición de la discriminación de derecho o de hecho, directa o indirecta contra las mujeres, indistintamente de su condición social, económica, cultural y política. Las adopciones de medidas especiales dirigidas a corregir desigualdades históricas no se consideran discriminatorias.

Principio de Transversalidad: es el enfoque estratégico que tiene como finalidad la disminución de las brechas de género, integrando de manera igualitaria las necesidades, intereses, experiencias y contribuciones de mujeres y de hombres en las políticas, normativas, programas y proyectos de la Institución.

Principio de Corresponsabilidad: la puesta en práctica de la política es de responsabilidad de todas y cada una de las personas y unidades administrativas que conforman la institución, y no solamente de responsabilidad exclusiva de las mujeres o de las comisiones de trabajo que puedan generarse. Asimismo, es responsabilidad de todos los actores del Sistema de Formación Profesional.

B. Derechos y Deberes de las personas participantes

Derechos de las personas participantes:

- a) Recibir un trato amable, respetuoso y sin ningún tipo de discriminación basada en género, raza, religión, discapacidad, orientación sexual, apariencia (incluyendo vestimenta o expresiones corporales como tatuajes) u otra condición por parte de todas las personas que integran el Centro de Formación Profesional (personas participantes, facilitadoras, administrativas, del equipo sicosocial, directivas y visitantes) que conforma el centro de formación profesional.
- b) Ser parte de un ambiente libre de cualquier tipo de violencia⁴, abuso de autoridad, bullying, ciberacoso y de otras acciones que conlleven a establecer actos de naturaleza o contenido sexual que impliquen frases, tocamientos, señas y otros que atenten con la dignidad y libertad de la persona.
- c) Ser parte de un lugar seguro, sin ningún tipo de mensajes discriminatorios o sexistas donde pueda expresar su propia identidad de género, expresión de género y orientación sexual.
- d) Recibir toda la información oportuna y libre de estereotipos relacionada a los programas de formación, así como toda aquella normativa del centro de formación relacionada al comportamiento y actuación de las personas que lo conforman.
- e) Conocer y comprender el mecanismo y los procedimientos para formular e interponer quejas y reclamos.
- f) Presentar reclamos ante situaciones difíciles o problemáticas en razón de las cuales se sientan lesionados sus derechos; así como recibir y aportar los elementos y recursos necesarios para la solución de las mismas.
- g) Recibir una respuesta a la mayor brevedad posible cuando interponga una queja o reclamo sobre el incorrecto funcionamiento del centro de formación profesional.
- h) Recibir el debido proceso en caso de verse involucrado o involucrada en una transgresión del Manual de Convivencia.
- i) Ser respetados o respetadas en su intimidad y que la información personal que sobre él o ella se reciba en todos los procesos se manejen con absoluta discreción, privacidad, seguridad, confidencialidad y reserva. Cuando se solicite información de una persona participante por parte de alguien ajeno al Centro de Formación Profesional deberá dejarse constancia de nombre completo, relación y causa de la solicitud de información (ver formato 1).
- j) Acceder y utilizar los servicios que se ofrecen en el centro de formación profesional obteniendo oportunamente la información brindada por ellos.
- k) La autonomía y la participación equitativa en las actividades y deberes de los y las participantes en el centro de formación, sin distinción.

³ Incluyendo los tipos de violencia contemplados en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres: Violencia Económica, Violencia Femenicida, Violencia Física, Violencia Psicológica y Emocional, Violencia Patrimonial, Violencia Sexual y Violencia Simbólica.

Manual de Convivencia

- l) Disponer de los equipos, herramientas y materiales de formación requeridos para el aprendizaje.
- m) Ser evaluado o evaluada integralmente y conocer los resultados de toda prueba o trabajo en el tiempo establecido en el programa de formación.
- n) Presentar para su aceptación y análisis las excusas y documentos que justifiquen su inasistencia o los impedimentos para realizar determinada tarea, trabajo o práctica y que se le brinden alternativas para solucionar la dificultad, siempre y cuando se cumplan los requisitos mínimos de finalización del curso de acuerdo a normativas administrativas.
- o) Recibir estímulos por destacarse en su comportamiento, rendimiento, esfuerzo e interés por el aprendizaje y por el cumplimiento de los principios que rigen el Manual de Convivencia.
- p) A que se adecuen las barreras arquitectónicas para facilitar el acceso y desplazamiento fácil dentro del centro de formación, como es la construcción de rampas y baños adecuados, así como asegurar espacios e infraestructura que no propicien la violencia contra las mujeres y población LGBTI: buena iluminación, medidas de seguridad en baños o vestuarios, zonas de descanso, cafetines y áreas recreativas.
- b) Brindar un trato correcto, amable, escuchar y respetar los puntos de vista, formas de pensamiento, ideología, creencia y opiniones de las compañeras y compañeros, así como de todo el personal del centro de formación profesional.
- c) Denunciar cualquier tipo de violencia⁴, abuso de
- d) autoridad, actos de discriminación, bullying, ciberacoso o acoso sexual que se realice dentro del centro de formación y que se efectúe con cualquier persona que forme parte del mismo (participantes, facilitadoras, administrativas, del equipo sicosocial, directivas y visitantes).
- e) Observar en los espacios designados para el aprendizaje, prácticas, descanso y otros, comportamientos y conductas que promuevan un ambiente de cultura de paz y convivencia, libres de cualquier tipo de violencia, bullying, acoso sexual y discriminación.
- f) Respetar la vida íntima de todas las personas integrantes del Centro de Formación Profesional: participantes, facilitadoras, administrativas, del equipo sicosocial, directivas y visitantes.
- g) Utilizar, en la medida que se instruya, un lenguaje inclusivo haciendo referencia a hombres y mujeres evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres, hombres, niñas y niños, así como la debida identificación y respeto de los diversos grupos poblacionales: personas con discapacidad, personas adultas mayores, población indígena, población LGBTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales).

Deberes de las personas participantes:

- a) Conocer y respetar los derechos de todas las personas (participantes, facilitadoras, administrativas, del equipo sicosocial, directivas y visitantes) que conforma el centro de formación profesional, así como exigir el cumplimiento de los mismos.

⁴ Incluyendo los tipos de violencia contemplados en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres: Violencia Económica, Violencia Feminicida, Violencia Física, Violencia Psicológica y Emocional, Violencia Patrimonial, Violencia Sexual y Violencia Simbólica.

Manual de Convivencia

- h) Participar activamente en procesos de aprendizajes sobre equidad e igualdad de género para el ejercicio pleno de su propia vida, en sus relaciones personales y en los ambientes de convivencia al interior de los centros de formación.
- i) Abstenerse de ingresar al centro de formación publicaciones, fotografías, poster, audios y videos que atenten contra la integridad de las niñas y mujeres.
- j) Cumplir con las obligaciones inherentes a su condición de participante: comportamientos y horarios establecidos, responsabilidades académicas, desarrollo de actividades curriculares y extracurriculares señalados en el programa de formación.
- k) En caso de ausencia, solicitar el permiso correspondiente a través de la persona facilitadora y presentar la justificación para el caso.
- l) Utilizar responsablemente los recursos didácticos, espacios pedagógicos (aulas de clases, salas de práctica, biblioteca, entre otros) herramientas o instrumentos necesarios para desarrollar el proceso de aprendizaje, y responder ante zPresentarse al centro de formación sin los efectos de bebidas embriagantes o sustancias adictivas, no portar ningún tipo de armas, ni distribuir, vender o comprar cualquier sustancia.
- m) Abstenerse rotundamente de participar y/o ser cómplice en el hurto, daño o destrucción de objetos, útiles, dinero, o cualquier otro elemento que sea del centro de formación, de participantes, personal facilitador, equipo sicosocial, personal administrativo o directivo y visitantes.
- n) Para el caso de las personas menores de 18 años, deberán entregar, a la mayor brevedad posible a madres, padres o responsables, los citatorios que el centro de formación emita por casos que así lo amerite.
- o) Cumplir y velar porque se acaten las normas de higiene, seguridad y salud ocupacional, así como la conservación de los recursos materiales necesarios para el normal cumplimiento de sus actividades.
- p) Conocer y cumplir con lo establecido en el presente Manual de Convivencia y si lo incumpliera está obligado u obligada a responder frente al mecanismo designado para ello.
- q) Abstenerse de realizar demostraciones excesivas de afecto o realizar actividades indecentes u obscenas.
- r) Abstenerse del uso de celular, tabletas, computadoras personales dentro de los talleres.
- s) Abstenerse de filmar videos o tomar fotografías dentro del Centro de Formación sin previa autorización.
- t) Abstenerse de ingresar en bicicleta, patines, patinetas a la zona de aulas y talleres.
- u) Abstenerse de realizar rifas, ventas, apuestas, celebraciones, colectas, sin previa autorización.
- v) No retirarse del Centro de Formación en horas de clase, salvo autorización del coordinador.
- w) Abstenerse de ingresar a espacios reservados, sin previa autorización.
- x) Abstenerse de comer, escuchar música dentro de las aulas y/o talleres
- y) Abstenerse de retirarse del Centro de Formación en horas de clase, salvo autorización del coordinador.

- z) Abstenerse de ingresar a espacios reservados, sin previa autorización.
- aa) Abstenerse de comer, escuchar música dentro de las aulas y/o talleres

C. Derechos y Deberes del personal facilitador y demás personal que conforman el centro de formación profesional

Derechos de las personas facilitadoras y demás personal que conforman el centro de formación profesional:

- a) Gozar del respeto a su integridad personal sin ningún tipo de discriminación basada en género, raza, religión, discapacidad, orientación sexual, apariencia (incluyendo vestimenta o expresiones corporales como tatuajes) u otra condición por parte de todas las personas (participantes, facilitadoras, administrativas, del equipo sicosocial, directivas y visitantes) que conforma el centro de formación profesional.
- b) A realizar sus labores en un ambiente libre de cualquier tipo de violencia⁵, discriminación, abuso de autoridad y acoso sexual.
- c) Recibir orientación sobre los diversos mecanismos de denuncia por cualquier tipo de violencia, discriminación basada en género, raza, religión, discapacidad, orientación sexual u otra condición.
- d) La protección de sus datos personales y que sean tratados con absoluta discreción, privacidad, confidencialidad y

reserva de los registros que al efecto lleve el centro de formación.

- e) Gozar de permisos administrativos para ausentarse de las funciones, cuando lo solicite teniendo en cuenta las necesidades del centro de formación.
- f) Ser informado oportunamente por la autoridad pertinente de toda situación que involucre el cuestionamiento a su quehacer profesional y/o a su dignidad personal, cualquiera que sea su origen.
- g) Tener acceso al debido proceso de investigación, apelación y reparación en relación a los procesos de evaluación de las facilitaciones, al cuestionamiento a su quehacer profesional y a su dignidad personal.
- h) Ser evaluado o evaluada con justicia y objetividad, teniendo en cuenta las disposiciones legales vigentes.
- i) Recibir información y asesoría personal para superar las dificultades y corregir desaciertos en el desempeño de sus funciones.
- j) Tener las condiciones para desarrollarse en su profesión, tanto las condiciones de higiene y seguridad que potencien sus capacidades en pro de la calidad del desempeño profesional y/o su directa incidencia en la labor de facilitación.
- k) Tener autonomía y respetar sus criterios de evaluación, siempre y cuando se ajusten a las normas vigentes y a lo establecido en el centro de formación.
- l) Obtener la información oportuna acerca de aspectos

⁵ Incluyendo los tipos de violencia contemplados en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres: Violencia Económica, Violencia Femenicida, Violencia Física, Violencia Psicológica y Emocional, Violencia Patrimonial, Violencia Sexual y Violencia Simbólica.

administrativos tales como: remuneraciones, bonos, asignaciones, asuntos contractuales y otros por parte de las autoridades pertinentes.

Deberes de las personas facilitadoras y demás personal que conforman el centro de formación profesional:

- a) Asistir puntualmente al desempeño de sus labores.
- b) Observar buena conducta y comportamiento que promueva un ambiente libre de cualquier tipo de violencia⁶, acoso sexual y discriminación tanto dentro y fuera del centro de formación profesional.
- c) Tratar con respeto, imparcialidad, igualdad y rectitud a las personas con quienes tenga que relacionarse en el ejercicio de sus funciones.
- d) Abstenerse de cometer cualquier forma de maltrato físico, síquico o sexual en contra de las personas participantes en los programas de formación o cualquier otra persona que forme parte del centro de formación.
- e) Permitir a las personas participantes de los programas de formación que expresen sus ideas, sugerencias cuando sea necesario, reconocer el derecho a la defensa.
- f) Asesorar a las personas participantes de los programas de formación sobre sus derechos y deberes, y promover el cumplimiento de los mismos utilizando los medios de comunicación interna del centro de formación, organizar conversatorios u otras formas de comunicación.
- g) Recibir, registrar y activar el mecanismo de quejas que presenten las personas participantes del centro de formación sobre cualquier tipo de violencia, discriminación basada en género, raza, religión, discapacidad, orientación sexual u otra condición.
- q) Denunciar cualquier tipo de violencia⁷, abuso de autoridad, bullying, ciberacoso y otras acciones que conlleven a establecer actos de naturaleza o contenido sexual que impliquen frases, tocamientos, señas y otros que atenten con la dignidad y libertad de la persona.
- h) Conservar la debida confidencialidad y discreción de toda aquella información relacionada con las personas participantes de los programas de formación.
- i) Hacer uso del lenguaje inclusivo en todas las formas de comunicación verbal, escrita o visual; haciendo referencia a hombres y mujeres evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres, hombres, niñas y niños, así como la debida identificación y respeto de los diversos grupos poblacionales: personas con discapacidad, personas adultas mayores, población indígena, población LGBTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales).
- j) Identificar riesgos de deserción por situaciones de discriminación, violencia de género, embarazo o maternidad/paternidad e implementar junto a las autoridades del centro de formación mecanismos efectivos de retención.
- k) Dentro de las funciones correspondientes, incentivar a las mujeres a incorporarse a programas de formación profesional en áreas no tradicionalmente femeninas.

⁶ Incluyendo los tipos de violencia contemplados en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres: Violencia Económica, Violencia Feminicida, Violencia Física, Violencia Psicológica y Emocional, Violencia Patrimonial, Violencia Sexual y Violencia Simbólica.

⁷ *Ibid.*

- l) Promover la visibilidad, el reconocimiento y el liderazgo de las mujeres; por ejemplo, asignándoles la coordinación de grupos de trabajo, juntas directivas, etc. Así como fomentar la participación de las mujeres en el aula, la expresión de sus puntos de vista y sus opiniones.
- m) Mantener relaciones cordiales con las personas responsables de las y los menores de 18 años que asisten a los centros de formación e informarles sobre el rendimiento, asistencia y otros eventos relacionados con los programas de formación.
- n) Abstenerse de solicitar a cualquier personal que integre el centro de formación (participantes, facilitadoras, administrativas, del equipo sicosocial, directivas y visitantes) préstamos en dinero, vender productos, servicios o buscar la obtención de recursos económicos al interior del centro de formación por cualquier medio.
- o) Presentarse al centro de formación sin los efectos de bebidas embriagantes o sustancias adictivas.
- p) No portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores o dentro del centro de formación o durante actividades extra curriculares.
- q) Participar en la toma de decisiones que involucren aspectos disciplinarios y evaluativos que afecten a las personas participantes de los programas de formación.
- r) Acatar todas las instrucciones concernientes a higiene y seguridad establecidas por las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas.

D. Uso de materiales y mobiliario de los centros de formación

Los implementos, equipos y materiales disponibles en el centro de formación están concebidos para apoyar el logro de los objetivos de los programas de aprendizaje. El uso deberá ser exclusivamente para desarrollar las habilidades establecidas en el programa y de acuerdo con las indicaciones brindadas por el o la facilitadora.

Todo material, instrumento, mobiliario e instalaciones del centro de formación será brindado en igualdad de condiciones tanto a hombre como a mujeres. En la medida de lo posible, se deberá adecuar, para que la persona con alguna discapacidad pueda acceder a ello.

Todo mobiliario y material usado para promover noticias, eventos o algún acontecimiento de interés para la comunidad del centro de formación profesional, se deberá de utilizar para la promoción de noticias donde se destaque la participación de las mujeres en el ámbito académico y/o profesional a lo largo de la historia. A su vez comunicar sobre el compromiso que tiene el centro de formación con promover ambientes libre de cualquier tipo de violencia, abuso de autoridad, bullying, ciberacoso y de otras acciones que conlleven a establecer actos de naturaleza o contenido sexual que impliquen frases, tocamientos, señas y otros que atenten con la dignidad y libertad de la persona.

Las instalaciones deben dar cumplimiento a lo mandado en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, así como su reglamento.

E. Comportamientos positivos que realcen la conducta

El reconocimiento tiene como objetivo mantener y optimizar el comportamiento positivo de la persona participante de los programas de formación, otorgándole un reconocimiento especial:

- a) Por ejercer en el centro de formación profesional conductas de tolerancia cero al acoso sexual, de no realizar ni permitir ningún tipo de violencia y actos de discriminación basada en género, raza, religión, discapacidad, orientación sexual u otra condición.
- b) Por propiciar ambiente adecuados y de respeto a los derechos humanos dando cumplimiento al principio de igualdad, considerando las diversas condiciones de las poblaciones que forman partes del centro de formación: personas menores de 18 años, personas con discapacidad, personas adultas mayores, población indígena, población LGBTI.
- c) Por no ejercer acciones que van en detrimento de la integridad física o moral a través de la utilización de medios escritos, verbales, o simbólicos (bullying o ciberacoso).
- d) Por cumplir y terminar a satisfacción el programa de formación profesional.

En el cumplimiento de ellos, el centro de formación:

- a) Otorgar por parte del centro de formación una carta declarando el rendimiento y cumplimiento de dichos principios a fin de ser anexado a la constancia de participación de la persona.
- b) Comunicar a la persona responsable, en el caso de

las y los menores de 18 años la conducta y acciones destacadas.

- c) Promoverle a través de los medios de comunicación internos del centro de formación la aplicación del Manual de Convivencia.
- d) Hacer mención y otorgar reconocimiento en el acto de clausura del programa de formación.

Es importante asegurar la paridad entre el personal participante de los programas para la identificación del reconocimiento de los comportamientos que realzan la conducta.

F. Pautas de correcciones y sanciones

Para establecer las pautas de correcciones y sanciones se considerará como falta las actuaciones de las personas participantes de los programas que atenten contra la integridad física o moral de las o los integrantes del centro de formación, así como las conductas contrarias a lo establecido en el Manual de Convivencia se contemplarán como faltas leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

Serán consideradas como faltas leves aquellos comportamientos que incidan en el incumplimiento de sus deberes, estas faltas pueden ocurrir en el acontecer diario de la Institución, sin intencionalidad negativa y que altera en menor grado la convivencia escolar. Corresponden a los conflictos manejados inadecuadamente y a aquellas situaciones esporádicas que inciden negativamente en el clima, y que, en ningún caso generan daños al cuerpo y la salud que, además, no constituyan acciones punibles (calumnias, injurias, agresión intencional, otras).

Manual de Convivencia

Conducta	Sanción	Aplica	Autoridad competente
Deterioro no grave del mobiliario o equipo del centro de formación	Amonestación verbal.	EC HTP	Facilitadora/ Facilitador Coordinación
Pintar, escribir o ensuciar las paredes o el mobiliario del establecimiento.	Amonestación verbal y obligación de limpiar la pared o el mobiliario ensuciado.		Facilitadora/ Facilitador Coordinación
Salir del lugar de enseñanza sin autorización.	Amonestación verbal,		Coordinación
Ignorar las llamadas de atención del personal facilitador y no facilitador del CFP tanto dentro como fuera del lugar donde recibe la formación.	Amonestación verbal.		Facilitadora/ Facilitador Coordinación

Si después de la sanción y la medida de corrección la persona comente por tercera ocasión la misma falta leve se catalogará como falta grave que será sancionada con una amonestación por escrito y se archivará al expediente (cuando aplica). En el caso de una persona menor de 18 años se le comunicará de esta acción a su responsable.

Faltas graves:

Serán consideradas como faltas graves aquellas conductas que perturban las normas de convivencia, actitudes y comportamientos que atentan contra la integridad física y/o psíquica de otra persona que conforma el centro de formación profesional, así como acciones deshonestas que alteren el normal proceso de aprendizaje.

Manual de Convivencia

Conducta	Sanción	Autoridad competente
Irrespetar a las personas pertenecientes al centro de formación a través de palabras groseras o haciendo mofa de su pensamiento, ideología, creencia y opiniones.	Amonestación verbal y escrita y se incorporará al expediente (cuando aplica).	Facilitadora/ facilitador
Poner cualquier tipo de apodos o usarlos para llamar a compañeras o compañeros.	Amonestación verbal y escrita y se incorporará al expediente (cuando aplica). El facilitador o facilitadora deberá solicitar a la persona que ha realizado la conducta inadecuada, alguna tarea o trabajo extracurricular relacionada a los derechos humanos e inclusión o investigar y exponer en clases lo concerniente al principio de igualdad, enfoque de género y/o lenguaje inclusivo.	Facilitador/ facilitadora, y comunica a personal administrativos responsable del centro de formación sobre la acción.
Burlarse del aspecto físico de cualquier persona perteneciente al centro de formación o burlarse por su condición económica, o por pertenecer a un pueblo originario o por ser parte de la población con discapacidad, adulta mayor o población LGBTI.		
Utilizar vocabulario vulgar e irrespetuoso.		
Manipular, esconder, maltratar o tomar objetos de sus compañeras, compañeros o personal del centro de formación, sin autorización.		
Desacato de las normas relacionadas a la higiene, seguridad y salud ocupacional	Amonestación verbal y escrita y se incorporará al expediente (cuando aplica).	Facilitador/ facilitadora, y comunica a personal administrativos responsable del centro de formación sobre acción.
No participar en los procesos de aprendizaje sobre equidad e igualdad de género.	El facilitador o facilitadora deberá solicitar a la persona que ha realizado la conducta inadecuada, alguna tarea o trabajo extracurricular relacionada a las normas de higiene y seguridad ocupacional (apoyarse con el Comité de Seguridad y Salud ocupacional del centro de formación) o investigar y exponer en clases lo concerniente al principio de igualdad, enfoque de género y/o lenguaje inclusivo.	
Ridiculizar o hacer mofa del uso del lenguaje inclusivo.		

Faltas muy graves:

Se entiende por falta muy grave toda conducta o actitud que lesiona en gran medida la integridad de las personas que forman parte del centro de formación: personas participantes del programa de formación, personas facilitadoras, equipo psicopedagógico, personal administrativo o visitantes, así como aquellas conductas que son consideradas como delitos de acuerdo a la legislación salvadoreña

Manual de Convivencia

Conducta	Sanción	Autoridad competente	
Ingresar al centro de formación bajo los efectos de bebidas embriagantes o sustancias adictivas, distribuir, vender o comprar cualquier sustancia que afecte la conducta y el aprendizaje en los centros de formación	Amonestación verbal y escrita escrita y se incorporará al expediente (cuando aplica), en el caso de una persona menor de 18 años se enviará un comunicado a la persona responsable y deberá entregarlo firmado haciendo constar conocimiento del caso, dicha comunicación se archivará en el expediente (cuando aplica).	Facilitador/ facilitadora, y máxima autoridad del centro de formación.	
Ingresar y/o portar en el centro de formación algún tipo de armas de fuego, municiones, explosivos o cualquier objeto que dañe, lesione o perjudique físicamente a una persona.			
Divulgar información relacionada a vida íntima de sus compañeras o compañeros, personal facilitador y demás personas que conforman el centro de formación a través de cualquier medio.			Si reincide en alguna conducta catalogada como falta muy grave, se expulsará del programa y se comunicará a todos los centros de formación apoyados por el INSAFORP para que no se considere como persona participante de los programas.
Ingresar al centro de formación publicaciones, fotografías, poster, audios y videos que atenten contra la integridad de las niñas y mujeres.			
Violar cualquier derecho contemplado en la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, específicamente los derechos a: Derechos de Supervivencia y Crecimiento Integral; Derechos de Protección; Derecho al Desarrollo y Derecho de Participación	Amonestación verbal y escrita y se incorporará al expediente (cuando aplica), en el caso de una persona menor de 18 años se enviará un comunicado a la persona responsable y deberá entregarlo firmado haciendo constar conocimiento del caso, dicha comunicación se archivará en el expediente (cuando aplica).	Facilitador/ facilitadora, y máxima autoridad del centro de formación y comité de convivencia.	
Hacer uso inadecuado e intencional de los diversos espacios, medios y recursos que el centro de formación provee con el fin de efectuar acciones que promuevan la discriminación, acoso sexual y violencia por razones de género tanto hacia las mujeres como a las personas LGBTI.	Por la gravedad a la violación de cualquier derecho relacionado a la discriminación, acoso o derechos estipulados en la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, se procederá a investigar y acudir a las instancias respectivas para su debido proceso. De comprobarse culpabilidad la persona ejecutora del hecho quedará expulsada inmediatamente del centro de formación y se comunicará a todos los centros de formación apoyados por el INSAFORP para que no se considere como persona participante de los programas.		
Realizar cualquier conducta o acto relacionado a algún tipo de violencia, abuso de autoridad, bullying, ciberacoso y de otras acciones que conlleven a establecer actos de naturaleza o contenido sexual que impliquen frases, tocamientos, señas y otros que atenten con la dignidad y libertad de la persona.			



**Mecanismos de
seguimiento y
monitoreo**

III. Mecanismos de seguimiento y monitoreo

A. Comité de convivencia

El Comité de convivencia es una instancia del centro de formación encargado de asegurar el cumplimiento de todas las acciones propuestas para la promoción y seguimiento de la convivencia en el centro de formación, así como desarrollar acciones junto al Comité de Seguridad y Salud Ocupacional para la prevención y mitigación de cualquier tipo de violencia y discriminación.

B. Conformación del Comité de Convivencia

1. Representante de autoridades del Centro de Formación (Dirección, coordinación).
2. Una persona representante del personal facilitador.
3. Una persona representante del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional del centro de formación.
4. Una persona representante los y las participantes de cursos de formación.

Se procurará que el comité este representado paritariamente por mujeres y hombres. Para el funcionamiento del comité la persona representante de autoridades girará la convocatoria para las reuniones ordinarias o extraordinarias de acuerdo a los casos presentados.

La persona representante del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional será quien emita y archive las actas de cada reunión para dejar constancia de los acuerdos, así como de la agenda desarrollada.

Las reuniones ordinarias se realizarán cada dos meses; la primera reunión de año se deberá formular el plan de acción donde se detallen las actividades específicas de promoción, divulgación y posicionamiento de los principios, derechos y deberes establecidos en el manual de convivencia u otros temas que enriquezcan los comportamientos esperados entre las personas que integran el centro de formación.

El seguimiento al plan se realizará en cada reunión ordinaria y al final del año se elaborará un informe que describa el cumplimiento del plan de acción, los casos atendidos por el comité, control de las faltas disciplinarias registradas y las acciones a tomar para la corrección de estas.

C. Funciones del Comité de convivencia

- 1) Promoción:
 - a) Liderar acciones educativas que fomenten

Manual de Convivencia

ambientes libre de cualquier tipo de violencia⁸, discriminación, abuso de autoridad, bullying, ciberacoso y de otras acciones que conlleven a establecer actos de naturaleza o contenido sexual.

- b) Difundir y promover el respeto de los derechos humanos como principio fundamental en el centro de formación.
- c) Apoyar al comité de seguridad y salud ocupacional en la divulgación de los programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.
- d) Otras actividades que se ameriten de acuerdo a los temas de interés y que abonen a la convivencia en el centro de formación.

d) Activar la ruta de atención integral para los casos de acoso sexual y de violencia de género contemplada en el protocolo de atención de casos.

e) Establecer espacios de intervención y reflexión con la o las personas involucradas, cuando se detecte entre sus conductas comportamientos que no van acorde a lo establecido en este manual; si es menor de 18 años se convocara a su representante.

f) Guardar la debida reserva de los casos y de información personal de quienes forman parte de algún hecho que amerite la intervención del comité.

2) Gestión:

- a) Establecer el mecanismo de solución de conflictos y aplicación de las pautas de correcciones y sanciones del Manual de Convivencia.
- b) Identificar, documentar, analizar y resolver los conflictos que se presenten entre las personas integrantes del centro de formación; específicamente aquellos conflictos que van en detrimento del cumplimiento del Manual de Convivencia.
- c) Establecer el espacio para resolución de situaciones conflictivas, cuando la persona hechora o afectada de la conducta indeseada es menor de 18 años, se contará con la presencia de su responsable.

⁸ Incluyendo los tipos de violencia contemplados en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres: Violencia Económica, Violencia Femenicida, Violencia Física, Violencia Psicológica y Emocional, Violencia Patrimonial, Violencia Sexual y Violencia Simbólica.

BIBLIOGRAFÍA

- Cañaverales International School (2017-2018). *Manual de Convivencia*. Disponible en: <https://canaverales.edu.co/wp-content/uploads/2018/01/MACO-2017-2018.pdf>
- Colegio Matilde Huici Navas (2017-2018) Manual de Convivencia Escolar Recuperado en <http://www.fs.mineduc.cl/Archivos/infoescuelas/documentos/9117/ReglamentodeConvivencia9117.pdf>
- 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. 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. D.L. 554 de Ley de Formación Profesional, de 2 de junio de 1993, de Ley de Formación Profesional . *Diario Oficial* de 29 de julio de 1993, No. 143, Tomo. No. 320.
- Escuela “Alegría Catán Dabiké” (2018) Manual de Convivencia Escolar Recuperado en <http://www.fs.mineduc.cl/Archivos/infoescuelas/documentos/1313/ReglamentodeConvivencia1313.pdf>

Manual de Convivencia

- Institución Educativa Antonio José de Sucre (2016) Manual de Convivencia Recuperado en http://master2000.net/recursos/menu/194/2615/mper_52898_MANUAL%20DE%20CONVIVENCIA.pdf
- Institución Educativa Lácides C. Bersal (2018) *Manual de Convivencia* [Consulta: 10 de abril de 2019]. Disponible en: http://www.semlorica.gov.co/images/noticias/2018/02/Manual%20de%20Convivencia_LCB_2018_Final.pdf
- ISDEMU. *Glosario de género (compilación) de la Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva*. [Consulta: 12 de abril de 2019]. Disponible en: http://www.isdemu.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=180&Itemid=112&lang=es
- Ministerio de Educación (2018). *Política Nacional para la Convivencia Escolar y Cultura de Paz*. El Salvador.
- Ministerio de Educación - Chile (2017). *Enfoque de Género - Incorporación en los instrumentos de Gestión Escolar* [Consulta: 10 de abril de 2019] Disponible en: <http://convivenciaescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/2019/01/Cartilla-Enfoque-de-G%C3%A9nero-en-Gesti%C3%B3n-Escolar.pdf>
- Ministerio de Salud (2016). *Lineamientos de atención en salud población LGBTI*. [Consulta: 10 de abril de 2019]. Disponible en: http://asp.salud.gob.sv/regulacion/pdf/lineamientos/lineamientos_tecnicos_lgtbi.pdf
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, subdirección de Empleo y Servicio de Apoyo a la Formación Profesional (1995) *Manual de Convivencia de los Centros de Formación Profesional del SENA*. [Consulta: 10 de abril de 2019]. Recuperado de https://repositorio.sena.edu.co/bitstream/11404/3435/1/manual_convi_centros_sena.pdf

GLOSARIO

Acoso escolar

Es toda conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un niño, niña o adolescente, por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, y que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado.

Acoso sexual

Tipificado como otros ataques a la libertad sexual Capítulo III en el Código Penal de El Salvador, el Art. 165 lo 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.

Agresión electrónica

Toda acción que busque afectar negativamente a otras personas a través de medios electrónicos. Incluye la divulgación de fotos o videos íntimos o humillantes en Internet, realizar comentarios insultantes u ofensivos sobre otras personas por medio de redes sociales (Twitter, Facebook, YouTube, entre otros) y enviar correos electrónicos o mensajes de texto insultantes u ofensivos; tanto de manera anónima como cuando se revela la identidad de quien los envía.

Agresión física

Toda acción que tenga como finalidad causar daño al cuerpo o a la salud de otra persona. Incluye puñetazos, patadas, empujones, cachetadas, mordiscos, rasguños, pellizcos, jalón de pelo, entre otras.

Agresión gestual

Toda acción que busque con los gestos degradar, humillar, atemorizar o descalificar a otras personas.

Agresión verbal

Toda acción que busque con las palabras degradar, humillar, atemorizar o descalificar a otras personas. Incluye insultos, apodos ofensivos, burlas y amenazas.

Autonomía

Refiere a la facultad de las personas de obrar según su criterio con independencia de la opinión o deseos de otros/as. En este sentido, se trata de una facultad estrechamente vinculada a los derechos humanos fundamentales cuyo ejercicio se ve determinado por los mandatos de género que refuerzan relaciones de dependencia y amenazan la autonomía de las personas.

Ciberacoso

Es 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.

Conflicto

Situación que se caracteriza porque hay una incompatibilidad real o percibida entre los intereses de una o varias personas. Esta incompatibilidad puede manifestarse mediante conversaciones, diálogos, discusiones, altercados, enfrentamientos o incluso riñas.

Derechos Humanos

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Discriminación contra la mujer

La discriminación contra la mujer es “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, social, cultural y civil, o en cualquier esfera, sobre la base de la desigualdad del hombre y la mujer”.

Expresión de Género

Son las maneras en que una persona se expresa a través de su apariencia física y comportamientos que son socialmente clasificados como “femeninos” o “masculinos”. El sexo biológico y la identidad de género pueden, o no, tener incidencia en la expresión de género de una persona.

Género

Refiere a la construcción sociocultural de las diferencias sexuales biológicas. Esto implica prácticas de diferenciación de hombres y mujeres en relación a lo masculino y lo femenino, donde median símbolos, normas e instituciones.

Garantía de derechos

Son las medidas, medios, bienes y servicios que el Estado pone en funcionamiento para materializar y proteger la realización de los derechos y las garantías constitucionales, por ejemplo, la libertad de conciencia, libertad de cultos y libertad de expresión.

Identidad de género

Define el grado en que cada persona se identifica como hombre, mujer o alguna combinación de ambos (andrógino). Es el marco de referencia interno, descubierto y construido a través del tiempo, que permite a las personas organizar una autoimagen y a comportarse según lo socialmente establecido en relación a la percepción de su propio sexo y género. El sexo biológico puede, o no, tener incidencia en la identidad de género de una persona.

Igualdad de oportunidades

Es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.

LGBTI

Acrónimo comúnmente utilizado para denominar la diversidad de orientaciones e identidades de género. Se refiere a lesbiana, gay, bisexual, trans e intersexual.

Orientación Sexual

Refiere a la atracción sexual, erótica y/o afectiva hacia personas de un género diferente

al suyo (orientación heterosexual), de un mismo género (orientación homosexual) o ambas (orientación bisexual). Representa una característica personal que es independiente de la identidad y de la expresión de género, por lo tanto, la identidad o expresión de género de una persona no permite hacer inferencias con respecto a la orientación sexual de la misma. No usar términos como preferencia sexual, inclinación sexual, degeneración sexual, opción sexual y elección sexual, como sinónimos de orientación sexual, pues son imprecisos y discriminatorios.

Sexismo

Es el trato desigual que se da a las personas y la sobrevaloración de un grupo humano sobre otro en base al género. Expresa un orden social y relaciones de convivencia que se asientan en la dominación masculina heterosexual.

Sexo

Refiere a la definición de “hombre” o “mujer” asignado al momento de nacer a partir de variadas condiciones anatómicas y fisiológicas.

Victima

La persona de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia.

Violencia de Género

La violencia de género es un tipo de violencia física o psicológica ejercida contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su orientación/identidad sexual, sexo o género que impacta de manera negativa en su identidad y bienestar social, físico, psicológico o económico

ANEXOS

Formato 1. Registro de solicitud de información de participantes

Fecha:	
Nombre completo de quien solicita información:	
Relación con participante:	
Descripción de solicitud de información	
Descripción de resolución	

Formato 2. Compromiso de cumplimiento de Manual de Convivencia.

San Salvador, _____ de _____ de _____
Yo, _____ de _____ 18
años de edad, participante del curso _____
_____ impartido en el Centro de
Formación _____.

Declaro haber leído y comprendido lo establecido en el Manual de Convivencia y me comprometo a cumplir con lo establecido en cuanto a los derechos y deberes que me competen, así como asumir las correcciones estipuladas.

[nombre y firma de persona participante del programa de formación]

En el caso de una persona menor de 18 años

[nombre y firma de persona responsable de adolescente]

Formato 3. Permiso de ausencia

San Salvador, _____ de _____ de _____
Yo, _____ de _____ años de
edad, participante del curso _____
_____ impartido en el Centro de Formación
_____.

Solicito permiso de ausencia del (los) día (s) _____ del mes de
_____ del presente año, el motivo de esa ausencia es por _____

Adjunto comprobante que justifica el permiso.

[nombre y firma de persona participante del programa de formación]
En el caso de una persona menor de 18 años

[nombre y firma de persona responsable de adolescente]

Formato 4. Cita a persona responsable de menor de 18 años

San Salvador, ____ 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 el desempeño de _____, quien es participante del curso _____.

Agradecemos su puntualidad.

[nombre y firma de persona facilitadora]

Nota: Si no puede asistir a la reunión, favor avisar y concertar nueva cita al número _____

Formato 5. Compromiso de cambio de conducta ante la recurrencia de una falta leve

San Salvador, _____ de _____ de _____
Yo, _____ de _____ años de
edad, participante del curso _____
_____ impartido en el Centro de Formación ____

Me comprometo a cumplir con los deberes establecidos en el Manual de convivencia y asumo cualquier disposición que el Centro de formación a través del comité de convivencia acuerden si llegaré a reincidir en alguna falta leve.

[nombre y firma de persona participante del programa de formación]

En el caso de una persona menor de 18 años

[nombre y firma de persona responsable de adolescente]

Insaforp ▶

FORMANDO UN MEJOR EL SALVADOR

 **FORMANDO
EN IGUALDAD**