



SIIES
SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN,
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN
SUPERIOR



Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género en las Escuelas Normales Públicas de Yucatán

Escuelas Normales Públicas del Estado de Yucatán
Departamento de Instituciones Formadoras de Docentes
Dirección General de Educación Superior

I. Presentación.

Con la finalidad de lograr una cultura permanente de respeto y libre de violencia de género, que asegure un proceso transparente y colegiado que vele por la integridad de la comunidad normalista, es necesario adoptar el presente protocolo.

La Ley General de Educación Superior, publicada en el Diario Oficial de la Federación en el año 2021, establece en su artículo 10 los criterios para la elaboración de políticas en materia de educación superior contemplando en sus fracciones XVII, XVIII y XIX la promoción de medidas que eliminen los estereotipos de género para cursar los planes y programas de estudio que impartan las Instituciones de Educación Superior (IES); la promoción y respeto de la igualdad entre mujeres y hombres generando alternativas para erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia de género; así como la creación, implementación y evaluación de programas y estrategias que garanticen la seguridad de las personas en las instalaciones de las IES, así mismo en su artículo 43 establece que, las IES deberán convertirse en espacios seguros y libres de todo tipo y modalidad de violencia, en ese sentido, deberán promover y adoptar acciones en el ámbito institucional, académico y en el entorno donde prestan sus servicios, lo que vuelve un imperativo la transversalización de la perspectiva de género en las Escuelas Normales Públicas del estado de Yucatán, reconocidas como instituciones de educación superior desde 1984.

Si bien, la ley mencionada es reciente, los esfuerzos por garantizar que las alumnas y alumnos que realizan estudios para el ejercicio de la docencia en la Educación Básica gocen de una vida libre de violencia dentro de las instituciones, es algo que contempla la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia desde el año 2007, de ella se han derivado algunas acciones importantes a nivel de política educativa y que ha llevado a las autoridades nacionales, estatales e institucionales a impulsar acciones concretas dentro del ámbito de sus competencias y capacidades.

Acorde a lo anterior, las autoridades estatales expidieron en el mes de marzo de 2008 una primera Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, abrogada mediante Decreto 163/2014 por el que se emite la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, vigente hasta la presente fecha.

En ese sentido, el trabajo coordinado entre las seis escuelas normales que conforman el Sistema de Educación Normal del Estado de Yucatán (SIENEY), permitió estructurar las directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las escuelas de formación docente, dando como resultado el presente protocolo, el cual constituye una herramienta que se implementará en casos de hostigamiento sexual, acoso sexual y violencia de

género, al establecer una serie de pasos de actuación ante los casos que se susciten entre la comunidad normalista.

Dicho Protocolo permitirá identificar la violencia de género en sus diferentes manifestaciones, a fin de atender y canalizar de manera inmediata los casos que involucren a la comunidad normalista.

II. Objetivo.

Ser un referente para llevar a cabo el procedimiento técnico metodológico para que la actuación de la comunidad normalista se efectúe con perspectiva de género, eficiencia y profesionalismo en la detección, intervención y sanción de los casos de violencia de género que se presenten en los centros educativos, para lograr la inclusión, el respeto a la dignidad humana y garantizar el acceso pleno a la Educación Superior.

III. Marco Normativo.

La atención de la violencia de género requiere de un enfoque multidisciplinario, de la colaboración y coordinación con e diversas instancias gubernamentales, que actúen con total apego a las disposiciones legales establecidas en la materia, en este sentido se refieren los siguientes ordenamientos como base:

Marco Jurídico Internacional.

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
- Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1949).
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).
- Convención Relativa a la Lucha Contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza.
- Demás tratados y convenciones Internacionales de los que, el Estado Mexicano sea parte.

Marco Jurídico Nacional.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Educación.
- Ley General de Educación Superior.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Víctimas
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Marco Jurídico Estatal.

- Acuerdo SCG 4/2019 por el cual se expide el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno del Estado de Yucatán.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán.
- Acuerdo 38/2021 por el que se expide el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de Yucatán.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Yucatán.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Yucatán.
- Ley de Educación del Estado de Yucatán.

CAPÍTULO 1

LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1.1. Violencia de Género.

El artículo 5 fracción IV de Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, señala que la violencia contra las mujeres es: "Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público".

Por su parte la Organización de Naciones Unidas señala, que toda persona puede ser víctima de actos de violencia, y el sexo se convierte en uno de los factores que aumenta de modo significativo su vulnerabilidad.

La violencia de género, es un ejercicio abusivo de poder en relaciones asimétricas inscritas en un sistema que asocia el sexo con el género de manera estereotipada, que reafirma la dominación de uno sobre otro, se ejerce en mayor medida por hombres, principalmente dirigida hacia mujeres y legitimada por la estructura patriarcal.

El presente Protocolo contempla la atención de actos o conductas de violencia de género ocurridos en las instalaciones e intermediaciones de Escuela Normal, así como en espacios distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga una persona integrante de la comunidad normalista y que derive de una relación académica, laboral o análoga.

1.2 Tipos de la violencia.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, en su artículo 6 señala que los tipos de la violencia, son, entre otras:

Violencia física.

Cualquier acción u omisión intencional que cause daño físico a la víctima, aun cuando este no ocasione cicatrices, moretones o cualquier otra marca visible.

Violencia psicológica.

Cualquier acción u omisión que dañe la estabilidad psicológica de la víctima, que puede consistir en discriminación, negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillación, intimidación, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, descalificación del trabajo realizado o de la forma de vestir, restricción a la autodeterminación y amenazas.

Violencia sexual.

Cualquier acción que pone en riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de la mujer, incluyendo la violación, el acoso, el hostigamiento sexual, las miradas o palabras lascivas y la explotación sexual de la mujer y de su imagen. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía.

1.3 Modalidades de la violencia de género.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, en su artículo 7 establece que los tipos de violencia, mencionados en los párrafos anteriores, se pueden presentar, entre otras modalidades las siguientes:

Violencia laboral.

Ocurre en una relación de trabajo, constituida en términos de las leyes aplicables, incluyendo aquellas que no llegaron a constituirse cuando se trate de mujeres aspirantes a un trabajo y, por motivos de género, se niegue la contratación.

Violencia escolar.

Ocurre dentro de los centros educativos, cuando las víctimas sean alumnas y los agresores, alumnos, docentes, directivos o cualquier otro trabajador del centro escolar.

Violencia institucional.

Es toda acción u omisión de las personas servidoras públicas que discrimine o tenga como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia, así como a cualquier otra a que tengan derecho, siempre que cubran los requisitos exigidos por la normativa vigente.

1.4 Derechos de las víctimas.

A fin de garantizar la integridad y dignidad de las personas que presentan una queja, la Unidad de Igualdad de Género, deberá considerar los siguientes derechos de las víctimas, que se asemejan a lo establecidos en el artículo 5 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán:

- Ser tratada con respeto y consideración en su dignidad, autonomía y privacidad personal.
- Denunciar de manera confidencial cualquier tipo de violencia.
- Utilizar un lenguaje claro y entendible.
- Rehusarse a cualquier intervención con la que no esté de acuerdo.
- Rehusarse a ser observada por espejos de una sola visión, grabadoras, películas o fotografías.
- Estricta confidencialidad.
- Ser informada de las razones por las cuales se implementa determinada medida de prevención o sanción.
- Recibir atención en condiciones de igualdad y sin discriminación, con el apoyo de instituciones especializadas.
- Ser canalizada ante las instancias que puedan brindarle asistencia jurídica, médica, psicológica y social, especializada, integral y gratuita, que contribuya a su pleno desarrollo.
- No ser obligada a participar en mecanismos de conciliación o de justicia alternativa con su agresor.

Lo anterior, sin dejar de lado los derechos previstos en demás disposiciones legales y normativas aplicables.

1.5 Principios de aplicación.

En la interpretación y aplicación del presente protocolo se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes:

a) Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Escuela Normal;

b) Perspectiva de género;

c) Acceso a la justicia;

d) Principio Pro persona;

e) Confidencialidad;

f) Presunción de inocencia;

g) Respeto, protección y garantía de la dignidad;

h) Prohibición de represalias;

i) Integridad personal;

j) Debida diligencia;

k) No revictimización;

l) Transparencia; y

m) Celeridad.

Para el caso del principio a), se deberá expedir un Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, el cual deberá contener:

- i. Nombre de la institución
- ii. Fundamento normativo
- iii. Considerandos
- iv. Elementos mínimos de contenido:
 - a. Explicitar el compromiso de cero tolerancia frente a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y cualquier forma de violencia contra

las mujeres, así como los tipos de sanciones a los que puede haber lugar por estas conductas.

b. Reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

c. Definir el hostigamiento sexual y acoso sexual de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia.

1.6 Acciones de prevención.

Para prevenir actos o conductas de violencia de género, las escuelas normales realizarán al menos las siguientes acciones:

a) Adoptar un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a los actos o conductas de violencia de género, que deberá darse a conocer a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su existencia;

b) Campañas informativas: Promover una cultura institucional de igualdad de género y un ambiente libre de violencia de género, llevando a cabo campañas en toda la comunidad normalista, con el fin de proporcionar información precisa a través de talleres, cursos, pláticas e instrumentos diagnósticos, entre otros;

c) Sensibilización: Desarrollar acciones de sensibilización a toda la comunidad normalista (estudiantado, personal académico y administrativo de base y de confianza, y servidoras y servidores públicos), para identificar actos o conductas que impliquen violencia de género, así como sus consecuencias enfatizando la importancia de los valores del ser humano y haciendo hincapié en la buena relación basada en el respeto mutuo.

Éstas y las demás acciones de prevención se efectuarán en coordinación con todas las áreas y departamentos de la escuela normal, con el Comité de Ética y con la Unidad de Igualdad de Género.

CAPÍTULO 2 INSTANCIAS ENCARGADAS

La actuación de las autoridades educativas, personal directivo, en coordinación con la Unidad de Igualdad de Género, estudiantes, o cualquier integrante de la comunidad educativa, implica la ejecución de diferentes acciones, entre ellas la proximidad social, que permite conocer el comportamiento que pudiera constituir violencia, en distintos

momentos y con fines específicos en los casos de violencia de género, al interior de las instituciones educativas. Las acciones se encuentran dirigidas a:

La prevención, detección, intervención, y sanción de situaciones o comportamientos que impliquen violencia de género en contra de la comunidad normalista. Dicha actuación privilegia la protección de las víctimas.

1. Tutores escolares

El tutor o tutora es la figura escolar que atenderá en primera instancia al estudiante que manifieste sufrir alguna situación de violencia de género, hostigamiento o acoso sexual.

El estudiante podrá acudir a su tutor o tutora asignado por la Escuela Normal, como primer contacto para presentar una queja por algún tipo de violencia de género, hostigamiento o acoso sexual.

No obstante a lo anterior, el estudiante tiene la opción de acudir de manera directa a la Unidad de Igualdad de Género, sin la necesidad de tener un acercamiento previo con el tutor o tutora.

1.2. Funciones del tutor o tutora.

- a) Primer contacto que recibirá la queja del estudiante respecto a algún de tipo de violencia de género, hostigamiento o acoso sexual, que involucre a algún miembro de la comunidad escolar, sea dentro de la escuela, en las inmediaciones o en algún otro lugar.
- b) En coordinación con la Unidad de Igualdad de Género, atender dudas sobre las acciones que se consideran violencia de género, hostigamiento o acoso sexual.
- c) Orientar sobre las posibles alternativas y procedimiento de atención, así como dar a conocer al estudiante las instituciones de salud, de procuración de justicia, y las especializadas en atención a la violencia de género, disponibles para su atención.
- d) Canalizar la queja a la Unidad de Igualdad de Género.
- e) Apoyar al estudiante en el llenado del formato para presentar una queja ante la Unidad de Igualdad de Género (anexo I) e informar al estudiante la posibilidad de relatar los hechos en un escrito libre.
- f) Enviar el formato de queja o en su caso escrito libre, el mismo día de su recepción, a la Unidad de Igualdad de Género, a través del correo electrónico habilitado para tal fin.
- g) Levantar constancia por escrito de cada caso atendido, relacionando el seguimiento acordado con la persona quejosa.

2. Unidad de Igualdad de Género.

Es la instancia encargada de la atención, seguimiento y sanción a los casos de violencia de género, la cual se integrará en cada una de las escuelas normales públicas que forman parte del Sistema de Educación Normal del Estado de Yucatán (SIENEY).

Cualquiera de sus miembros podrá excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.

2.1. Funciones de la Unidad de Igualdad de Género.

- a) Recibir y atender las quejas que envíe el tutor, la posible víctima o un tercero.
- b) Orientar y canalizar a la posible víctima que así lo desee a la instancia competente según sea el caso, (instituciones públicas de salud, de procuración de justicia, las especializadas en atención a la violencia de género, hostigamiento o acoso sexual, o encargadas de dar seguimiento a estos casos).
- c) Coordinar la impartición de cursos, conferencias y talleres dirigidos a la comunidad normalista, orientados a promover el respeto y reconocimiento de los Derechos Humanos y la no discriminación.
- d) Impulsar estrategias de divulgación, sensibilización y capacitación en materia de igualdad de género, derechos humanos y no discriminación a la comunidad normalista.
- e) Difundir entre la comunidad normalista, el correo electrónico que tendrá como objetivo recepcionar las quejas presentadas, todos los integrantes que conforman la Unidad de Igualdad de Género, tendrán acceso al correo referido.
- f) Impulsar el establecimiento de condiciones materiales que mejoren el acceso a las actividades académicas de los grupos en condiciones de vulnerabilidad, como lo son las mujeres, las personas con discapacidad, entre otras, inhibiendo la subsistencia de desventajas y de actos discriminatorios que atenten contra la dignidad humana.
- g) Coordinar y elaborar, previa aprobación, estudios, diagnósticos, proyectos, indicadores e informes, en materia de Igualdad de Género, Derechos Humanos y no discriminación con el objetivo de auxiliar en la labor de la Escuela Normal.
- h) Rendir el informe final que contenga las recomendaciones y sanciones sobre las quejas que se le presenten, a la persona titular de la dirección de la Escuela Normal para que realice los trámites pertinentes para su aplicación.
- i) Promover una cultura institucional de igualdad de género y libre de violencia, para lo cual deberá adoptar un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a los actos o conductas de violencia de género, el cual deberá darse a conocer a través de los medios o canales de comunicación institucional y deberá contener los elementos mínimos establecidos en el punto 1.5 del capítulo 1.
- j) Contar con un directorio de las instancias gubernamentales o privadas que brindan servicios en materia de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia u otros.

según sean los casos, así como de los contactos con cada una de ellas, para ello podrá establecer contacto con la Secretaría de las Mujeres para la integración de dicho directorio.

2.2. Integrantes.

- a) Dos personas representantes de la comunidad estudiantil.
- b) Dos personas representantes de la comunidad docente.
- c) Dos personas representantes del personal administrativo.
- d) Una persona como titular de la Secretaría Técnica que será la persona titular de la Dirección de la Escuela Normal.

Las personas designadas, por la persona titular de la Escuela Normal, para integrar la Unidad de Igualdad de Género, deberán contar preferentemente con conocimientos sobre derechos humanos, equidad de género y no discriminación.

Los cargos de los integrantes de la Unidad de Igualdad de Género son de carácter honorífico, por lo que no recibirán retribución alguna por el desempeño de esta función.

La representación de la Unidad de Igualdad de Género recaerá en la Secretaria Técnica.

Los datos de contacto de la Unidad de Igualdad de Género estarán disponibles, con su consentimiento, en los medios que se determinen para ello.

3. Instancias de apoyo externas.

La Unidad de Igualdad de Género podrá solicitar orientación externa de la Secretaría de las Mujeres y de personas expertas en caso de así requerirlo, con la finalidad de emitir un informe objetivo; de igual manera a fin de brindar un acompañamiento a la posible víctima, se auxiliará de las dependencias encargadas de la atención de los casos de violencia de género, hostigamiento o acoso sexual y que ofrecen servicios médicos, psicológicos y de impartición de justicia necesarios, entre las que se encuentran, de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes:

- Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de Yucatán (SEGEY).
- Secretaría de las Mujeres (SEMujeres).
- Secretaría de Investigación, innovación y Educación Superior (SIIES).
- Fiscalía General del Estado (FGE).
- Centro de Justicia para las Mujeres.
- Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas (CEEAV).

CAPITULO 3

PRÁCTICA PROFESIONAL DE ESTUDIANTES NORMALISTAS.

Cuando los actos involucren a niñas, niños y adolescentes derivado del contacto que cualquier miembro de la comunidad normalista tenga en las prácticas profesionales con las escuelas de Educación Básica, se estará a lo dispuesto en el *"Protocolo de actuación ante situaciones de violencia detectadas o cometidas en contra de niñas, niños y adolescentes en los planteles escolares de Educación Básica del estado de Yucatán"* previsto en el Acuerdo Segey 6/2020 publicado en el Diario Oficial del Estado en fecha treinta de octubre del año dos mil veinte, sin perjuicio de la aplicación del presente protocolo a las personas involucradas pertenecientes a la comunidad normalista, y de las demás sanciones del orden penal, administrativo, laboral o civil a las que haya lugar.

CAPÍTULO 4

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS EN LAS ESCUELAS NORMALES

Las acciones a seguir para la atención de las quejas presentadas de las posibles víctimas se describen a continuación:

1. Recepción de la queja.

Cualquier integrante de la comunidad normalista, que se considere afectado por alguna situación de violencia de género, o tenga conocimiento directo sobre actos o conductas de este tipo, podrá presentar su queja a través de los siguientes medios:

- a) Formato que contenga la queja (anexo 1) que deberá ser presentada, de manera física o a través de correo electrónico habilitado para tal fin, ante la Unidad de Igualdad de Género.
- b) En el caso de estudiantes, podrá hacerlo de manera directa ante la Unidad de Igualdad de Género o a través de su tutor asignado.

El horario de recepción de las quejas será de lunes a viernes en el horario laboral de la escuela normal.

El formato de queja (anexo 1), podrá ser sustituido por un escrito libre físico o electrónico realizado por el quejoso, en el que relacione los hechos suscitados y proporcione información de contacto.

En caso de quejas anónimas, estas serán desechadas si no se establece en la misma, un medio de contacto que permita la comunicación, es decir correo electrónico o número de teléfono.

Cuando la queja sea presentada por un tercero, la unidad de Igualdad de Género establecerá contacto con la posible víctima, con el objetivo de conocer si es su voluntad iniciar con el procedimiento de atención correspondiente.

Cualquier persona que tenga conocimiento de una posible situación de hostigamiento sexual, acoso sexual o de violencia de género que involucre a algún miembro de la comunidad normalista, deberá comunicarlo de forma inmediata a la Unidad de Igualdad de Género, a través de los mecanismos antes referidos.

La Secretaria Técnica de la Unidad de Igualdad de Género, de manera inmediata a la recepción de la queja, deberá dar acuse de recibido, notificando en ese mismo acto fecha, hora, lugar y el nombre de las personas designadas para llevar a cabo la primera entrevista, que será el primer contacto con la posible víctima, en la misma vía en la que fue recibido.

Las personas designadas para llevar a cabo la entrevista serán siempre los dos representantes de la comunidad docente que integren la Unidad de Igualdad de Género.

De igual manera la Secretaria Técnica de la Unidad de Igualdad de Género, abrirá un expediente del caso, el cual se integrará con las constancias que se desarrollen durante el procedimiento.

2. Entrevista y primer contacto con la posible víctima.

Los representantes de la comunidad docente, establecerán el primer contacto con la posible víctima, en caso de alumnos que presenten su queja a través del tutor, será este último quien tendrá el primer contacto.

El primer contacto tendrá como objetivo brindar atención directa a la persona que presente la queja, escuchar la narrativa de los hechos, de esta entrevista deberá levantarse un acta de hechos que complementará la queja que hubiera sido presentada.

Al llevar a cabo la entrevista los representantes de la comunidad docente o el tutor en su caso, deberán:

- Escuchar los hechos que relate la posible víctima precisando circunstancias de modo, tiempo y lugar, a fin de tener un panorama que permita ofrecerle el apoyo necesario.
- Informar acerca de las funciones, procedimiento y alcances de las acciones de la Unidad de Igualdad de Género en los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual o violencia de género.
- Dar a conocer a la posible víctima las opciones de apoyo externo que ofrecen en materia jurídica, psicológica, las diferentes dependencias.
- Hacer del conocimiento de la posible víctima, si fuere el caso, que el hostigamiento y acoso sexual implican la configuración de delitos en materia penal, por lo que,

tiene el derecho a ser canalizada y acompañada por parte de la Unidad de Igualdad de Género, si así lo desea a la Secretaría de las Mujeres o sus Centros Regionales Violeta, al Centro de Justicia para las Mujeres, a la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas, u otra institución especializada en la materia, quienes a partir del conocimiento del caso a través del escrito de canalización, acompañarán a interponer la denuncia correspondiente ante la Fiscalía General del Estado de Yucatán.

- Ofrecer el acompañamiento con la dependencia externa, en caso de que la posible víctima opte por iniciar un procedimiento externo.
- La posible víctima al momento de optar por la canalización, debe otorgar su consentimiento de manera escrita u oral para la transmisión de sus datos personales a otras dependencias antes de enviar el escrito de canalización a la autoridad competente.
- Por ningún motivo se llevarán a cabo entrevistas en donde la víctima y la persona agresora compartan el mismo espacio físico.
- En todos los casos la identidad de la víctima no será proporcionada al agresor y deberá mantenerse bajo estricta confidencialidad.
- Al emitir las preguntas, aplicar como principios fundamentales: no culpabilizar, no juzgar o insinuar que la víctima miente, aplicando en primer momento el principio de veracidad, es decir no cuestionar la credibilidad del hecho o acto hasta que no se compruebe lo contrario o se resuelva el caso.
- Informar a la víctima que la entrevista generará constancia y levantar constancia por escrito al término de cada entrevista realizada, relacionando el seguimiento acordado con la posible víctima.

Constancia que deberá ser redactada en primera persona, evitando incluir apreciaciones subjetivas, vagas o imprecisas.

- Turnar, al día hábil siguiente de la entrevista, las constancias a la Secretaría Técnica de la Unidad de Igualdad de Género a fin de proceder a la revisión de la queja en caso de que la posible víctima opte por un procedimiento de indagatoria ante la Unidad de Igualdad de Género.
- En caso de la que la posible víctima decida no continuar con la queja ante la Unidad de Igualdad de Género, ni requiera apoyo externo los representantes deberán remitir la constancia a la Secretaría Técnica para el archivo correspondiente.
- En caso de la que la posible víctima decida no continuar con la queja ante la Unidad de Igualdad de Género, pero opte por acompañamiento ante instancias públicas externas, los representantes deberán remitir las constancias a la Secretaría Técnica a fin de que esta inicie los trámites para la canalización ante la autoridad correspondiente y mantendrá comunicación con estas para el seguimiento, asegurándose de que la posible víctima no transite sola en el proceso de atención y acceso a la justicia.

3. Revisión de la Queja.

Si de las constancias de la entrevista resulta que la posible víctima opta por continuar con el procedimiento de indagatoria ante la Unidad de Igualdad de Género, la Secretaria Técnica, convocará a sus integrantes al día hábil siguiente de recibir dichas constancias de la entrevista, a una reunión, en la cual se abordarán los siguientes asuntos:

- Analizar la queja y constancias de la entrevista expuestas por los representantes de la comunidad docente.
- Determinar la competencia de la Unidad de Igualdad de Género para conocer de la queja.
- En caso de competencia, determinar las acciones a seguir las cuales son, de manera enunciativa y no limitativa:
 - Determinar a los encargados de llevar a cabo la entrevista con la persona agresora.
 - Establecer el plazo para presentar pruebas y el desahogo de las mismas.
- Determinar la implementación de las medidas provisionales de acción inmediata, entre las que se encuentran de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes:
 - En el caso de estudiantes, podrá efectuarse el traslado a otro grupo, turno o modalidad virtual.
 - En el caso del personal docente o administrativo, podrá efectuarse el traslado a otro departamento o área, cambio de horario y modalidad home office.
 - Apoyo psicológico y/o legal a través de instancias externas.

-En caso de que la Unidad de Igualdad de Género deseche la queja presentada, deberá notificar, en un plazo máximo de tres días hábiles contados a partir de la fecha de la reunión de revisión de la queja, de su determinación dando por concluido el asunto.;

4. Notificación de procedimiento a seguir por la Unidad de Igualdad de Género.

La Unidad de Igualdad de Género informará a la posible víctima, a través de la Secretaria Técnica, en un plazo máximo de tres días hábiles contados a partir del día siguiente de la reunión de revisión de la queja, su admisión, el plazo, el medio y la persona encargada de la recepción de pruebas (en caso de que la posible víctima cuente con mayores elementos) mismo que no podrá ser mayor a 5 días hábiles.

5. Entrevista con la persona agresora.

La Unidad de Igualdad de Género, a través de las personas designadas, llevará a cabo la entrevista con la presunta persona agresora, con el objetivo de darle a conocer la queja interpuesta en su contra, recabar la versión de los hechos y en su caso, otorgar un plazo, mismo que no podrá ser mayor a 5 días hábiles, para presentar las pruebas que considere pertinentes.

De la entrevista se levantará constancia que se deberá remitir al día hábil siguiente, a la Secretaria Técnica de la Unidad de Igualdad de Género para dar continuidad al procedimiento.

6. Desahogo de pruebas y resolución.

La Secretaria Técnica de la Unidad de Igualdad de Género, convocará a sus integrantes al día hábil siguiente de recibir la constancia de entrevista del agresor y las pruebas que aporten las partes involucradas, a una reunión en la que se atenderá los siguiente:

- Analizar la entrevista de la persona agresora.
- Analizar las pruebas ofrecidas.
- Determinar la necesidad de contar con la opinión de profesionales externos para la atención de la queja, salvaguardando la identidad de los involucrados.
- Determinar si de las pruebas ofrecidas, la Unidad de Igualdad de Género requiere fijar un procedimiento específico para su desahogo. Procedimiento que no podrá exceder de un plazo de 5 días hábiles.
- En caso de no requerir de la opinión y apoyo de profesionales externos y de un procedimiento específico para el desahogo de las pruebas, la Unidad de Igualdad de Género procederá a emitir la resolución correspondiente, misma que deberá contener las recomendaciones y sanciones.
- En caso de requerir la opinión de profesionales externos, la Unidad de Igualdad de Género procederá a suspender la reunión e instruir a la Secretaria Técnica para realizar las gestiones necesarias a fin de obtener la asesoría de profesionales, y posteriormente convocar a una nueva reunión, en un término que no podrá exceder de 5 días hábiles, para reanudar el procedimiento y emitir la resolución correspondiente, misma que deberá contener las recomendaciones y sanciones.
- La resolución que la Unidad de Igualdad de Género emita en el ámbito institucional de su competencia, deberá estar fundada y motivada y será emitida sin perjuicio de las demás sanciones del orden penal, administrativo, laboral o civil a las que haya lugar, derivado de la interposición de la demanda o denuncia que decida entablar la posible víctima.

6.1 Valoración de pruebas.

La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

Se valorará preponderantemente la declaración de la posible víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo.

Se tomará en cuenta el contexto de la posible víctima de manera interseccional, considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, entre otros. Respecto de la persona denunciada corresponde valorar antecedentes como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad.

Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de la posible víctima, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la posible víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas.

6.2 Sanciones.

Las sanciones que de manera enunciativa y no limitativa determinará la Unidad de Igualdad de Género, pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita, el cual constará en el expediente escolar de la persona agresora, o en su caso en el expediente de trabajo del personal académico o administrativo.
- b) Suspensión académica.
- c) Suspensión del cargo.
- d) Expulsión de la Escuela Normal.
- e) Rescisión de la relación laboral.
- f) Cualquier otra que determine.

Lo anterior y en concordancia a lo establecido en las normas de control escolar de cada escuela normal, códigos de conducta de cada Institución, Código de Ética de los

Servidores Públicos del Estado de Yucatán, Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Yucatán y demás normativa aplicable.

Con independencia de la sanción que determine aplicarse, la persona agresora deberá cursar algún taller de reeducación o sensibilización en temas de violencia de género.

7. Notificación de resolución y sanción.

La Secretaria Técnica de la Unidad de Igualdad de Género, en un plazo de dos días hábiles, a partir de la reunión de desahogo de pruebas y resolución, deberá notificar a las partes involucradas de la resolución del caso y las sanciones impuestas.

De igual manera para la aplicación de las sanciones impuestas, la resolución deberá ser notificada, en el mismo término, a la persona titular de la Escuela Normal, a fin de que esta realice los trámites necesarios para su total cumplimiento.

8. Seguimiento al cumplimiento de las sanciones.

En atención a la resolución emitida, la Unidad de Igualdad de Género, tendrá el deber de vigilar el cumplimiento de la sanción correspondiente, así como asegurar el bienestar de la persona afectada.

Para efectos del procedimiento, el nombre de la posible víctima tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas. De igual forma, será confidencial, el nombre de la persona agresora, en tanto no se emita una resolución.

La información que se obtenga, genere o resguarde por las escuelas normales con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en materia de transparencia y acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

9. Registro de casos de violencia de género.

La Unidad de Igualdad de Género contará con un Registro de todos los casos de violencia de género, el tipo de procedimiento por el que se atendió la queja, sus características y las sanciones que se hayan adoptado. Si la persona que interpone la queja, luego del primer encuentro no desea formalizarla a través de procedimiento alguno, únicamente se elaborará un informe confidencial que se integrará al registro de casos.

10. Informe Anual.

Con la intención de asegurar el correcto cumplimiento de los objetivos y procedimientos del presente Protocolo, la Unidad de Igualdad de Género realizará anualmente un informe sobre el registro de casos y la implementación del Protocolo, dirigido a la persona titular de la Escuela Normal.

11. Información reservada.

La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable. La información que se genere para fines estadísticos, de análisis, proyecciones o que resulte meramente informativa, será pública siempre y cuando se asegure la disociación de datos personales.

CAPITULO 5

GLOSARIO

Acoso sexual: Forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Canalización: Trasladar y acompañar a las víctimas, a las instancias competentes según sea el caso, puede ser a instituciones de salud, de procuración de justicia, las especializadas en atención a la violencia contra las mujeres entre otros.

Comunidad Escolar: Son todas las personas que forman parte de las actividades laborales, administrativas y académicas de la Escuela Normal, sean docentes, alumnos, personal administrativo y operativo o autoridades escolares.

Conflicto de interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Comunicación asertiva: Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Estereotipos de género: Los estereotipos son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad.

Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género y pueden reforzarse con teorías tradicionales o modernas, incluso a través de leyes o de prácticas institucionales.

Género: Se refiere a los atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres y a las mujeres. Este término se utiliza para referirse a las características (estereotipos) que social y culturalmente se consideran identificadas como masculinas y femeninas. Dichas características pueden abarcar desde las funciones sociales que se le han asignado a uno u otro sexo, las actitudes que se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad, emotividad, solidaridad, paciencia etc.), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.

Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Persona agresora: La persona que inflige cualquier tipo de violencia contra la víctima.

Programa Estatal de Tutorías de las Escuelas Normales Públicas del Estado de Yucatán:

Programa que tiene como objetivo general coadyuvar al logro de un proceso educativo de calidad mediante la promoción de valores, actitudes y hábitos positivos que promuevan el desarrollo de habilidades intelectuales y sociales en los estudiantes, mediante el empleo de estrategias de atención personalizada que complementen y enriquezcan sus actividades académicas cotidianas.

Queja: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la Unidad de Igualdad de Género por parte de la víctima o por un tutor escolar, que implican hostigamiento sexual, acoso sexual o violencia de género en los que se encuentran involucradas personas de la comunidad escolar.

Revictimización: Revictimización o victimización secundaria es la profundización de un daño recaído sobre la víctima, derivada de la inadecuada atención institucional que implica que, al entrar en contacto con el tutor o la Unidad de Igualdad de Género, es receptora de tratos injustos e incluso puede ser criminalizada por el mismo acto del que fue víctima.

Sexo: Cuando se utiliza este concepto se hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; es decir, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como "hombre" o "mujer". Hay quienes asumen que existen sólo estas dos opciones, sin embargo, hay otras cuyos cuerpos presentan una configuración genética, gonádica, morfológica u hormonal diferente y son llamadas intersexuales.

Sensibilización:

La primera etapa de la Formación en materia de prevención, atención y sanción de la violencia de género, discriminación, hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género.

Tutor o Tutora: Es un académico(a) de la Escuela Normal que brinda acompañamiento para favorecer el logro de las competencias establecidas en el Plan de Estudios de la Licenciatura que cursa el estudiante, como parte de sus funciones se encuentra realizar un diagnóstico específico para la detección de necesidades de cada uno de los tutorados asignados.

Posible Víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual, acoso sexual o discriminación.

Violencia contra las Mujeres: Según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, es cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público; por su parte la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, define la Violencia contra las mujeres como la acción u omisión por motivo de género, que tenga como resultado violencia económica, física, psicológica, sexual, estética, obstétrica o cause la muerte de la mujer, tanto en el ámbito privado como en el público.

CAPITULO 6

TRANSITORIOS.

PRIMERO. El presente Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género en las Escuelas Normales Públicas de Yucatán entrará en vigor al día siguiente de su publicación, en los medios de comunicación institucionales.

SEGUNDO. En cumplimiento a las precisiones realizadas por la Secretaría de las Mujeres, y para su debida observancia, se expide el presente Protocolo.

Se expide el presente protocolo en la ciudad de Mérida Yucatán a los 30 días del mes de septiembre de 2022, por las personas integrantes de la **Junta de Coordinación y Planeación del Sistema de Educación Normal**, quienes firman a continuación para debida constancia.



Mtra. María Consuelo Gómez Manzano
Directora de la Escuela Normal Superior de
Yucatán "Prof. Antonio Betancourt
Pérez"



Mtra. Aída Cristina Torres Faisal
Directora de la Escuela Normal de
Dzidzantún.



Lic. Leda María Peraza Cetina
Directora de la Escuela Normal de Ticul



Dra. Landy Aracelly Loeza Rosado
Directora de la Escuela Normal "Juan de Dios Rodríguez Heredia" de Valladolid



Mtra. Landi Isabel Padrón Solís
Directora de la Benemérita y Centenaria
Escuela Normal de Educación Primaria
"Rodolfo Menéndez de la Peña"



Mtra. Lucy Beatriz Loria Salazar
Directora de la Escuela Normal de
Educación Preescolar



Mtro. Mauricio Cámara Leal,
Presidente de la Junta de Coordinación y Planeación del Sistema de Educación Normal

Anexo I
Formato para presentar una queja ante la Unidad de Igualdad de Género

I. Datos generales:

Fecha en la que se presenta la queja:	
*Nombre de la persona que presenta la queja:	
Nombre de la persona afectada:	
En caso de ser estudiante, semestre que cursa:	
Nombre de la Licenciatura que cursa:	
Edad:	
Teléfono de contacto:	
*Correo electrónico:	

II. Datos de la persona contra la que se presenta la queja:

*Nombre:	
Cargo:	
Tipo de relación que tiene con la persona agresora:	

III. Describa la situación, para lo cual considere los siguientes aspectos:

- a. Describa la situación de violencia de género.
- b. Fecha, lugar y hora en que ocurrieron los hechos. _____ :
- c. Frecuencia con que se dieron los hechos (si sucedió una vez o varias veces).
- d. ¿Tiene alguna evidencia (s) de la situación descrita? ¿cuál o cuáles?.

REFERENCIAS

Acuerdo 38/2021 por el que se expide el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en el estado de Yucatán.

Carpizo, J. y Madrazo, J. (1983). Introducción al derecho mexicano: Derecho constitucional. En Serie A, vol. 32, Fuentes/Textos y estudios legislativos. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México: Universidad Nacional Autónoma de México. 9 pp.

- Medellín Urquiaga, Ximena, Metodología para la enseñanza de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, Primera edición, 2013, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Pps. 89-90
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
- Plataforma de Acción de Beijing (celebrada del 04 al 15 de septiembre de 1995)
- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Demás normativa aplicable.

