



POTOSÍ
sin límites

GOBIERNO DEL ESTADO 2021 ▶ 2027

SEGE

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
DE GOBIERNO DEL ESTADO

PROTOCOLO

PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN
DE LA VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO
EN LAS INSTITUCIONES FORMADORAS Y ACTUALIZADORAS
DE DOCENTES DEL ESTADO DE **SAN LUIS POTOSÍ**.



DIRECTORIO



José Ricardo Gallardo Cardona
Gobernador Constitucional
del Estado de San Luis Potosí

Juan Carlos Torres Cedillo
SECRETARIO DE EDUCACIÓN
DE GOBIERNO DEL ESTADO

Jocelin Villagrán Rodríguez
DIRECTOR DE EDUCACIÓN
MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR

Luis Francisco Contreras Turrubiartes
TITULAR DE LA UNIDAD DE ASUNTOS
JURÍDICOS Y DERECHOS HUMANOS

Secretaría de Educación de Gobierno del Estado 2025

**Dirigido a la comunidad estudiantil de las instituciones formadoras
y actualizadoras de docentes del Estado de San Luis Potosí**

ÍNDICE



PRESENTACIÓN

I.	MARCO JURÍDICO	8
II.	OBJETIVO GENERAL	9
III.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
IV.	AMBITO DE APLICACIÓN	10
V.	TRANSPARENCIA	10
VI.	CONCEPTOS	10
VII.	PRINCIPIOS	14
VIII.	MEDIDAS DE PREVENCIÓN	14
IX.	MEDIDAS DE ATENCIÓN	16
	A. PERFILES DE LOS ENLACES DE GÉNERO	16
	B. FACULTADES DE LOS ENLACES DE GÉNERO	16
	C. TIPO DE ATENCIÓN QUE DEBE BRINDAR EL ENLACE DE GÉNERO	18
	D. ASPECTOS QUE EL ENLACE DE GÉNERO DEBE CONSIDERAR EN LA ATENCIÓN INICIAL	18
X.	ACCIONES QUE PUEDEN CONSTITUIR VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO O SEXUAL	19
XI.	PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE LA DENUNCIA, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO	21
	A. SOBRE LA DENUNCIA	22
	B. CONFORMACIÓN DE LOS COMITÉS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA E IGUALDAD DE GÉNERO	23
	I. Integración del Comité de prevención de la violencia e igualdad de género	23
	II. Atribuciones de los Comités de prevención de la violencia e igualdad de género	24



III.	Sobre las funciones de los integrantes del Comité de prevención de la violencia e igualdad de género	25
IV.	Sobre el actuar del Comité de prevención de la violencia e igualdad de género	26
C.	SUBSTANCIACIÓN DE LA DENUNCIA	27
D.	MEDIDAS DE PROTECCIÓN	29
E.	ASPECTOS PROCEDIMENTALES	31
F.	SANCIONES	33
G.	ACTA DE RESOLUCIÓN DEL COMITE DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA E IGUALDAD DE GÉNERO	34
XI.	CASOS NO PREVISTOS E INTERPRETACIÓN DEL PROTOCOLO TRANSITORIOS	35
	TRANSITORIOS	35

PRESENTACIÓN

La violencia contra la mujer constituye un grave problema de salud pública y una violación de los derechos humanos de las mujeres, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, por lo cual es necesario erradicarla en todos los espacios. En los últimos años, la violencia basada en el género que ocurre en las en las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes del estado de San Luis Potosí en modalidad de hostigamiento sexual y acoso sexual o cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, ha sido visibilizada a través de diversas acciones de denuncia por parte de las mujeres pertenecientes a estas instituciones, por lo que existe la necesidad de identificar la magnitud del problema.

El Estado Mexicano firmó el 17 de julio de 1980 y ratificó el 23 de marzo de 1981 la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), así también suscribió el 05 de marzo de 1995 y ratificó el 12 de noviembre de 1998 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ), por la cual se tiene la obligación de implementar todas las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo de las mujeres, con el objeto de garantizar el ejercicio y goce de sus derechos humanos en igualdad de condiciones, así como de adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), establece que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y las condiciones que la CPEUM establezca, en aplicación de los artículos 1°, 3° y 4° así como que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la Ley.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), en el artículo 2° señala que la federación, las entidades federativas, y los municipios en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado de Mexicano.

Los principios rectores del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024: “*Pleno respeto a los derechos humanos*” y “*Libertad e igualdad*”, abordan esta problemática ya que la violencia contra las mujeres en México se considera estructural y sistémica, debido a que está presente en todo el tejido social y en las instituciones y se origina en las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres y, a diferencia de otros tipos de violencia, el factor de riesgo es el hecho de ser mujer. El objetivo prioritario 3 del Programa Sectorial de la Secretaría de Gobernación, establece: “*Garantizar, promover y proteger los derechos humanos de las personas mediante políticas públicas y mecanismos que aseguren el ejercicio pleno de sus derechos*”, el cual pretende llevar a cabo acciones para fortalecer las capacidades y ampliar el conocimiento del entramado gubernamental encargado de la atención, prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, de tal forma que teniendo presente las maneras específicas en que se estructuran las violencias, presten servicios de calidad, oportunos y se agilice el acceso a la justicia de las mujeres y niñas violentadas.

Esta estrategia se alinea con el Programa Especial de Mujeres 2022-2027 del Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 de Gobierno del Estado de San Luis Potosí, el cual en su objetivo 4 indica: Contribuir a disminuir el índice de feminicidios en el Estado, estrategia 4.1 Fortalecer a las instituciones que cuentan con programas y acciones de prevención, atención y sanción de la violencia de género, especialmente aquellas que atienden directamente a mujeres víctimas; siendo la acción específica promover la elaboración y aplicación de protocolos de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en las instituciones académicas de nivel media y superior.

El fortalecimiento de los mecanismos de prevención, atención, sanción y erradicación al hostigamiento y acoso sexual en las Instituciones Formadoras y Actualizadoras de Docentes ubicadas en los Municipios con Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, es una acción extraordinaria y pertinente que contribuye a la Cuarta Medida de Prevención de la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género. Así como, establecer e



impulsar una cultura de no violencia contra las mujeres en el sector educativo público y privado. Para ello, se deberá diseñar una estrategia de educación en derechos humanos de las mujeres y perspectiva de género que busque la transformación de patrones culturales y la prevención de violencia mediante la identificación, abstención y denuncia.

En este contexto, la Secretaría de Gobernación (SEGOB), a través de la Unidad de Género de la Secretaría de Gobernación adscrita a la CONAVIM, ha puesto en marcha una Estrategia Nacional que articula acciones conjuntas y coordinadas entre las diferentes autoridades para atender la violencia sexual en las Instituciones de Educación Superior, que se fundamenta en el Convenio entre la CONAVIM y la Secretaría de Educación Pública (SEP) firmado en marzo de 2022.

Asimismo, se cuenta con la Caja de herramientas para la atención integral de víctimas de violencia contra las mujeres pertenecientes a las comunidades educativas con perspectiva de género y enfoques de interseccionalidad e interculturalidad para las instituciones de educación superior, facilitada por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres CONAVIM y la cual ha servido de guía para definir el presente protocolo. La cual facilita su labor en los procesos de prevención, atención, sanción y seguimiento de casos de violencia de género contra las mujeres al interior de las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes del estado de San Luis Potosí.

Por tal razón, esta Secretaría de Educación de Gobierno del Estado (SEGE) tiene el fiel compromiso con la comunidad estudiantil de garantizar los derechos humanos así como el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, por tanto, resulta indispensable la publicación de este protocolo que servirá a todas las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes del estado de San Luis Potosí con la finalidad de que sepan cómo actuar para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en razón de género.

I. MARCO JURÍDICO

Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
- Recomendación General número 19 del Comité CEDAW sobre la violencia contra la mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (“Convención de Belém do Pará”).

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre las Mujeres y Hombres.
- Ley General de Educación.
- Ley General de Educación Superior.

Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí.
- Ley de Atención a Víctimas para el Estado de San Luis Potosí.
- Ley de Educación del Estado de San Luis Potosí.
- Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de San Luis Potosí.
- Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí.
- Programa para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres del Estado de San Luis Potosí (2023-2027).

II. OBJETIVO GENERAL

Definir e implementar lineamientos y procedimientos efectivos de prevención, atención, sanción y seguimiento de casos de violencia de género contra las mujeres al interior de las Instituciones formadoras y actualizadoras de docentes del estado de San Luis Potosí respetando los derechos humanos y fomentando la cultura de paz.

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación al interior de las Instituciones formadoras y actualizadoras de docentes del estado de San Luis Potosí, así como promover una cultura institucional de igualdad de género y prevención de la violencia de género.
- b) Establecer procedimientos claros de denuncia y atención a las y los estudiantes, docentes y personal administrativo en las Instituciones formadoras y actualizadoras de docentes del estado de San Luis Potosí, que garanticen espacios libres de hostigamiento y acoso sexual, así como cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación.
- c) Señalar las vías e instancias competentes en las Instituciones formadoras y actualizadoras de docentes del estado de San Luis Potosí que pueden prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual y el acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación.
- d) Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicie la ocurrencia de cualquier forma de violencia en razón de género en las Instituciones formadoras y actualizadoras de docentes del estado de San Luis Potosí.
- e) Facilitar la actuación de las autoridades educativas y de los Comités de prevención de la violencia e igualdad de género de las Instituciones formadoras y actualizadoras de docentes de manera estandarizada, efectiva e inmediata ante el conocimiento de presuntos hechos de violencia en razón de género, con la finalidad de salvaguardar los derechos humanos de la comunidad estudiantil.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de este Protocolo será para toda la comunidad escolar de las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes en el Estado y deberá realizarse sin perjuicio del Acuerdo Administrativo que Establece el Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades del Gobierno del Estado, así como en los procedimientos para la imposición de sanciones de las autoridades competentes en materia laboral, administrativa o, en su caso, penal.

V. TRANSPARENCIA

La información que se obtenga, genere o resguarde por las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes en el Estado como consecuencia 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. Toda aquella información relacionada con la persona presunta víctima de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación que la haga identificable (edad, domicilio, número telefónico, correo electrónico, trayectoria académica, laboral o profesional, estado de salud, origen étnico o racial, características físicas, orientación sexual, entre otros), tendrá el carácter de información confidencial, lo anterior a fin de evitar que se agrave la condición de vulnerabilidad de la presunta víctima o se le exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como evitar que el caso se difunda y se vea comprometida la calidad de la información y la recolección de pruebas. Recibirán el mismo tratamiento de confidencialidad los datos de la persona presunta agresora en tanto no se emita una determinación o resolución por parte de las autoridades competentes.

VI. CONCEPTOS

Para los efectos del presente Protocolo, se entenderá:

- a) **Acoso sexual:** es una forma de violencia en la que existe una subordinación de género que deriva en un ejercicio abusivo de poder que la asedia, acosa, o le demanda actos de naturaleza sexual con fines lascivos, y que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- b) **Autoridad educativa estatal:** El Ejecutivo del Estado de San Luis Potosí a través de la Secretaría de Educación de Gobierno del Estado.

- c) **Autoridades escolares:** El personal que lleva a cabo funciones de dirección o supervisión en los sectores, zonas o centros escolares.
- d) **Comités de prevención de la violencia e igualdad de género:** Comités conformados por personal y autoridades escolares, enlaces de género y representantes estudiantiles de las Instituciones formadoras y actualizadoras de docentes.
- e) **Comunidad escolar o comunidad estudiantil:** Autoridades escolares, personal académico y no docente, personal administrativo de confianza, educandos y personal externo que tenga alguna relación con las Instituciones formadoras y actualizadoras de docentes del estado de San Luis Potosí, como público usuario y personal sin nombramiento, así como personas prestadoras de servicio social, personal de honorarios y personas subcontratadas, entre otras.
- f) **Cultura Institucional:** Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las instituciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas.
- g) **Debida diligencia:** La obligación de las personas servidoras públicas de prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres de manera oficiosa, oportuna, competente, independiente, imparcial, exhaustiva y garantizando la participación individual y colectiva de las mujeres, para garantizar el derecho a una vida libre de violencia, a la verdad, la justicia y la reparación integral y transformadora.
- h) **Delito:** Acción u omisión que es tipificada y sancionada por el Código Penal tanto Federal como del Código Penal del Estado de San Luis Potosí.
- i) **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad, por parte de la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, en los que se encuentra involucrada cualquier persona servidora pública en ejercicio de sus funciones, o cualquier otra persona integrante de la comunidad escolar, incluso aquellas personas que tengan relación con las Instituciones formadoras y actualizadoras de docentes del estado de San Luis Potosí.

- j) **Derechos Humanos:** Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.
- k) **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 física o mental, 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.
- l) **Enlace de Género:** Es el personal designado por la (el) Directora (or) de las Instituciones formadoras y actualizadoras de Docentes del Estado, con la finalidad de que coordine actividades de sensibilización y capacitación en perspectiva de género; establecer acciones para la construcción de igualdad entre la comunidad estudiantil a fin de prevenir los diversos tipos de violencia, el acoso y hostigamiento sexual, el primer contacto ante una denuncia y quien canalizará ante el Comité de prevención de la violencia e igualdad de género de las denuncias que tenga conocimiento.
- m) **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- n) **Pares:** Integrantes de un mismo grupo con condiciones o intereses similares.
- o) **Persona presunta víctima:** La persona que presuntamente ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos humanos al ser objeto de hostigamiento sexual, acoso sexual o cualquier otra forma de violencia de género o discriminación.
- p) **Persona presuntamente responsable:** Aquella persona que presuntamente ha realizado un acto de hostigamiento sexual o acoso sexual o cualquier otra forma de violencia de género.

- q) **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.
- r) **Principio pro persona:** El principio pro persona se debe determinar cuando existen dos o más normas aplicables o dos o más posibles interpretaciones de una norma a un caso concreto. Al aplicar dicho principio, no es necesario elegir la norma de rango superior, sino la más favorable a la esfera jurídica de la persona.
- s) **Proceso de atención:** Proceso que inicia desde que una víctima acude al primer contacto en razón de considerar que ha sufrido un acto de violencia.
- t) **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la operación ineficiente de la ruta de atención interinstitucional.
- u) **SEGE:** Secretaría de Educación de Gobierno del Estado.
- v) **Sensibilización:** Primera etapa de la formación en materia de perspectiva de género, para poder identificar el hostigamiento sexual y acoso sexual y la violencia en razón de género.
- w) **Trato digno:** Un trato cordial y de concordancia con los derechos humanos a todas las personas, sin distinción, exclusión y restricción de ningún tipo, con base en el diálogo y el entendimiento.
- x) **Violencia en razón de género:** Cualquier acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.
- y) **Violencia Física:** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
- z) **Violencia Psicológica:** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales

conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

- aa) **Violencia Sexual:** 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 se puede dar en el espacio público o privado, que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

VII. PRINCIPIOS

En la interpretación y aplicación del Protocolo, se deberán considerar los siguientes principios:

- a. No tolerancia de las conductas de hostigamiento y acoso sexual;
- b. Igualdad sustantiva;
- c. Confidencialidad;
- d. Presunción de inocencia;
- e. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- f. Prohibición de represalias;
- g. Integridad personal y dignidad;
- h. Debida diligencia;
- i. Aplicación del principio pro persona;
- j. Buena fe;
- k. No revictimización;
- l. Perspectiva de género;
- m. Respeto a los derechos humanos y
- n. Transparencia.

VIII. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La Dirección de Educación Media Superior y Superior a través del Departamento de Educación Normal de la SEGE en colaboración con la Unidad de Igualdad de Género de la SEGE, enlaces de género de las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes en el Estado y el Comité de prevención de la violencia e igualdad de género serán responsables de implementar las acciones de prevención y concientización como parte de su planeación anual, así como dar seguimiento a su cumplimiento. Entre dichas medidas de prevención se encuentran las siguientes:

- a. Difusión del Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como toda forma de violencia o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas, emitido por el Lic. Juan Carlos Torres Cedillo, Secretario de Educación de Gobierno del Estado, el 09 de marzo del año 2022, deberá

- b. realizarse a través de los medios o canales de comunicación institucionales permanentemente, así como documentar la campaña de difusión que se lleve a cabo.
- c. Integración de los Comités de prevención de la violencia e igualdad de género, los cuales serán el eje rector de las acciones encaminadas a fortalecer la cultura institucional para la igualdad entre mujeres y hombres en las Instituciones Formadoras y Actualizadoras de Docentes.
- d. Promover una cultura institucional libre de violencia para erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual, así como cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación.
- e. Difusión de materiales que reflejen de manera práctica y accesible las conductas que implican violencia, tales como el hostigamiento sexual y el acoso sexual, así como de las sanciones de acuerdo con la normatividad vigente y las vías de atención existentes para denunciar casos de los diversos tipos de violencia.
- f. Instrumentar las campañas de sensibilización, denuncia y conocimientos para combatir la violencia en razón de género dentro de las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes.
- g. Promover una educación que fomente el respeto a la pluralidad, la libertad, el diálogo y la diversidad para construir espacios y relaciones libres de violencia.
- h. Impulsar acciones para la sensibilización a la comunidad escolar mediante la impartición de talleres, cursos, seminarios, debates, foros y campañas sobre temas de género, derechos humanos, comunicación incluyente, igualdad sustantiva, no discriminación, prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia.
- i. Mantener vigilancia de los accesos de las Instituciones formadoras y actualizadoras de Docentes así como una adecuada iluminación de las Instituciones, a fin de tener espacios seguros.
- j. Capacitar a todo el personal docente, administrativo y de apoyo, respecto de los temas tendientes a evitar el hostigamiento sexual y acoso sexual, o cualquier forma de violencia en razón de género y discriminación.

- k. Capacitar y formar al enlace de género de cada institución, así como a los miembros del Comité de prevención de la violencia e igualdad de género, con el fin de actualizarse y ampliar sus conocimientos sobre hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier forma de violencia en razón de género y discriminación, obteniendo al final de cada capacitación sus correspondientes constancias o certificados.

IX. MEDIDAS DE ATENCIÓN

Los enlaces de género de cada Institución Formadora y Actualizadora de Docentes del Estado de San Luis Potosí, fungirán como el mecanismo cercano y directo de la comunidad escolar y del Comité de prevención de la violencia e igualdad de género, para la asesoría y atención inicial de los casos de hostigamiento y acoso sexual, así como toda forma de violencia en razón de género y discriminación.

Sus actividades específicas serán guiadas por el Responsable de la Unidad para la Igualdad de Género de la SEGE y trabajarán de manera conjunta con el Comité de prevención de la violencia e igualdad de género de las Escuelas Formadoras y Actualizadoras de Docentes.

A) PERFILES DE LOS ENLACES DE GÉNERO

Se sugiere que, para la selección del enlace de género de las Escuelas Formadoras y Actualizadoras de Docentes, deberá preferentemente ser mujer y contar con conocimientos en metodología del marco lógico, teoría de género, derechos humanos, no discriminación, cultura institucional con perspectiva de género, legislación estatal relativa a derechos de las mujeres.

B) FACULTADES DE LOS ENLACES DE GÉNERO

Las funciones de la persona designada como Enlace de Género en las Escuelas Formadoras y Actualizadoras de Docentes en la aplicación del presente Protocolo, son las siguientes:

- a. Promover una cultura institucional con enfoque de igualdad de género y libre de discriminación.
- b. Coordinar la ejecución de estrategias como diagnósticos, campañas y acciones encaminadas a garantizar las condiciones de igualdad entre y mujeres y hombres, así como aquellas que permitan identificar y prevenir cualquier tipo de violencia al interior de las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes.

- c. Coordinar la ejecución de estrategias que permitan identificar cualquier tipo de violencia al interior de las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes.
- d. Brindar atención inicial a la víctima, y en caso de urgencia, brindar auxilio para que reciba la atención especializada de las instituciones competentes.
- e. Facilitar la información de manera pertinente, completa, clara y precisa, sobre conductas relacionadas con la violencia en razón de género con base a la normativa aplicable.
- f. Orientar sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos.
- g. Informar a la presunta víctima respecto al anonimato que contempla su denuncia.
- h. Apoyar y auxiliar a la presunta víctima, en caso de que ella lo requiera, en la presentación de su denuncia ante las autoridades competentes.
- i. Brindar asesoría y atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo, sin que esto signifique una representación legal.
- j. Informar sobre las medidas y órdenes de protección vigentes que brindan las autoridades competentes en virtud del riesgo de la presunta víctima.
- k. Elaborar informe ante el Comité respecto a las asesorías y atenciones iniciales otorgadas.
- l. Turnar en un plazo no mayor a 24 horas los casos de denuncia, manteniendo el anonimato de la presunta víctima.
- m. Abstenerse de intervenir en casos donde pudiera establecerse un conflicto de intereses, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables.
- n. Atender los exhortos o llamados del Comité para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia de género y discriminación;
- o. Mantener actualizado el directorio de instituciones encargadas de brindar atención especializada.

C) TIPO DE ATENCIÓN QUE DEBE BRINDAR EL ENLACE DE GÉNERO

El enlace de género de cada Institución deberá actuar bajo las siguientes pautas de conducta:

- a. Generar confianza ante la exposición de hechos o conductas de hostigamiento y acoso sexual.
- b. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones.
- c. Actuar con empatía ante la situación que se enfrenta.
- d. Respetar el principio de presunción de inocencia.
- e. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad.
- f. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional.
- g. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad, que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.
- h. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.
- i. Utilizar comunicación asertiva.
- j. Escuchar de forma activa.

D) ASPECTOS QUE EL ENLACE DE GÉNERO DEBE CONSIDERAR EN LA ATENCIÓN INICIAL

- a. La entrevista debe realizarse en un lugar privado donde se espere el mínimo de interrupciones, con iluminación y ventilación adecuada.
- b. La entrevista no se podrá realizar por teléfono salvo para aclarar detalles sobre la posibilidad de una reunión para brindar la atención.
- c. Durante la entrevista, la persona a cargo de la atención deberá hacer lo posible para que la persona presunta víctima se sienta cómoda durante su entrevista, para:

- Generar confianza durante la entrevista;
- Evitar que la víctima se sienta culpable de la violencia en razón de género;
- Escuchar atentamente durante toda la entrevista;
- Evitar realizar conclusiones prematuras o anticipar respuestas de la presunta víctima;
- Generar confianza sobre los procesos de investigación y la obtención de resultados.
- Evitar hacer comentarios que le sugieran a la presunta víctima que no comprendió las acciones de su agresor o la existencia de conflictos de interés.

X. ACCIONES QUE PUEDEN CONSTITUIR VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO O SEXUAL

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) en coordinación con la Dirección General de Educación Superior para el Magisterio (DGESuM), enuncian las siguientes conductas que representan manifestaciones de violencia en razón de género o sexual, y se constituyen como tal únicamente cuando no existe consentimiento por parte de la persona presunta víctima, ejemplifican de manera enunciativa más no limitativa las acciones, si bien no todas las conductas presentan esta característica, todas deben ser atendidas y podrán ser potencialmente sancionables en función de la intensidad con la que se presenten.

La evaluación de dicha intensidad permitirá evaluar el daño y justipreciar la sanción correspondiente.

Toda violencia contra las mujeres es grave, para la determinación de la sanción será considerada la intensidad y la conexidad de las conductas.

Guía para la valoración de la intensidad y riesgo ante la violencia.

NIVEL 1.

- Culpar a una mujer de provocar conductas de violencia.
- Celar • Ignorar, aplicar la “ley del hielo”
- Mentir, engañar
- Hacer comentarios sexistas, discriminatorios
- Chantajear

- Hacer bromas hirientes
- Chistes y conversaciones de contenido sexual.
- Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
- Comentarios y preguntas invasivas sobre el aspecto, la vida sexual y la orientación sexual.
- Exposición de imágenes de naturaleza sexual
- Hacer insinuaciones.
- Pedir citas o relaciones sexuales de manera inapropiada.
- Presionar después de una ruptura sentimental.
- Llamadas telefónicas no deseadas
- Recibir mensajes no deseados a través redes sociales, mensajes de texto, cartas, correos electrónico, etc.
- Destruir artículos personales
- Controlar, prohibir
- Intimidar, amenazar
- Descalificar, humillar en público, ridiculizar, ofender

NIVEL 2.

- Acercamientos excesivos (proxemia).
- Miradas insinuantes.
- Silbidos, gestos y señales de connotación sexual.
- Persecución.
- Intento de tocamientos.
- Exposición de objetos pornográficos.
- Exhibicionismo de carácter sexual
- Relaciones afectivas entre docentes y el alumnado.

NIVEL 3.

- Abrazos o besos no deseados.
- Tocamientos, pellizcos y roces.
- Acorralamiento.
- Presión o amenaza para ceder a actos sexuales no deseados.
- Presión para aceptar citas no relacionadas con el ámbito laboral o escolar, o para tener encuentros de carácter sexual
- Patear

- Cachetear
- Empujar
- Jalonear
- Pellizcar, arañar • Golpear “jugando”
- Caricias agresivas

NIVEL 4.

- Asesinar
- Mutilar
- Violar
- Abusar sexualmente
- Forzar una relación sexual
- Amenazar de muerte
- Amenazar con objetos o armas
- Encerrar, aislar

XI. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE LA DENUNCIA, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA EN RAZÓN DE GÉNERO

El procedimiento formal de atención inicia con la denuncia por casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación, la cual deberá presentarse ante el Comité de prevención de la violencia e igualdad de género, a través del formato de primer contacto elaborado por el enlace de género o mediante denuncia anónima directa.

En caso de que la presunta víctima presente la denuncia de forma directa, el Comité deberá informarle respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarla en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.



A. SOBRE LA DENUNCIA

a) La denuncia deberá contener los siguientes datos:

1. Datos generales
2. Fecha
3. Número de folio

b) Datos de la presunta víctima:

- a. Nombre completo
- b. Domicilio
- c. Número telefónico
- d. Institución de adscripción
- e. Correo electrónico

c) Datos de la persona presunta responsable en caso de conocerlos:

- a. Nombre completo
- b. Domicilio
- c. Número telefónico
- d. Identificación académica de adscripción en caso de que sea estudiante
- e. Área en la que se desempeña y cargo o puesto en caso de ser persona trabajadora o docente de la institución.

d) Datos de la o el testigo si los hubiere:

- a. Nombre completo
- b. Número telefónico.

e) Otros datos:

- a. Tipo de relación entre la presunta víctima y la persona presunta responsable;
- b. Breve narración del hecho o conducta, lugar y fecha en que aconteció y tipo de vinculación con la persona presunta responsable;
- c. Firma autógrafa de la presunta víctima;
- d. La denuncia deberá de ir acompañada de las pruebas con que cuente la presunta víctima, en caso de que las tenga, tomando en consideración que la declaración de la presunta víctima constituye prueba preponderante.

El Comité hará del conocimiento de la persona presunta responsable la denuncia presentada en su contra a fin de que exprese lo que a su derecho convenga en relación con los hechos atribuidos en su contra, dentro del término de tres días hábiles contados a partir del día siguiente de la fecha de su notificación.

Una vez recibida la denuncia como parte del proceso el Comité tomará en cuenta el testimonio de la persona presuntamente responsable para integrar el expediente y convocará a sesión que deberá efectuarse dentro de un plazo no mayor a cinco días hábiles después de recibido el expediente, con la clasificación de confidencialidad.

Efectuadas las diligencias de investigación acordadas por el Comité, este sesionará y discutirán el asunto y al final manifestarán la resolución procedente mediante la emisión de recomendaciones o sanciones correspondientes.

B) CONFORMACIÓN DE LOS COMITÉS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA E IGUALDAD DE GÉNERO

Las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes del estado de San Luis Potosí deberán conformar su Comité de prevención de la violencia e igualdad de género como órgano de asesoría y atención en casos de violencia de género.

Las personas integrantes de los Comités de prevención de la violencia e igualdad de género actuarán con reserva y discreción, y ajustarán sus determinaciones a criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, ética e integridad.

I. Integración del Comité de Prevención de la Violencia e Igualdad de Género

El Comité estará integrado por:

- a. La persona titular o encargada de la Dirección de la Institución quién coordinará el funcionamiento del Comité;
- b. Persona titular del área jurídica en la Institución o su equivalente;
- c. Encargado (a) del área administrativa de la Institución o su equivalente;
- d. Enlace de género de la Institución;
- e. Representante estudiantil de cada institución.

La o el titular de la institución, así como las personas titulares de las áreas jurídica y administrativa o equivalentes podrán nombrar a otra persona que labore en la institución para que les represente, asista a las reuniones y realice las actividades acordadas por el comité, la/el representante tendrá voz y voto, así como capacidad de decisión. Las personas que integren el Comité durarán en el cargo dos años, pudiendo extender su permanencia el tiempo que dure su nombramiento y/o contrato, o su estadía académica en la Institución en el caso de los representantes estudiantiles.

II. Atribuciones de los Comités de Prevención de la Violencia e Igualdad de Género

Las atribuciones de los Comités de manera enunciativa más no limitativa para fines del presente protocolo, son las siguientes:

- a. Obligación de la aplicación y observancia del presente Protocolo.
- b. Brindar asesoría a las presuntas víctimas de violencia de género y canalizarlas con el enlace de género para el levantamiento de la denuncia, en caso de que acudan a denunciar directamente ante el Comité.
- c. Conocer todas las conductas que constituyan hostigamiento sexual, acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación y en su caso, determinar las medidas de protección pertinentes.
- d. En caso de requerirlo, el Comité a través de su Secretaría Ejecutiva, podrá realizar una sesión extraordinaria, a efecto de generar medidas de protección a las presuntas víctimas de hostigamiento o acoso sexual, o cualquier tipo de violencia en razón de género o discriminación.
- e. Valorar los elementos probatorios de que disponga de la acción que constituya el hostigamiento sexual, acoso sexual o cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación y en su caso, emitirá la opinión o recomendación, sanción respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las unidades administrativas correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual o cualquier otra forma de violencia en razón de género o discriminación.
- f. Podrá brindar orientación a la persona presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía administrativa.
- g. Llevar un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, o cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación de los que tenga conocimiento.
- h. Empezar actividades formativas, de capacitación y reeducativas con el fin de transformar estereotipos y relaciones de violencia que han sido normalizadas e invisibilizadas históricamente.

- i. Realizar acciones de difusión y comunicación del Protocolo para que las personas integrantes de la comunidad estudiantil conozcan su contenido y procesos, mediante actividades participativas, jornadas y foros de discusión, así como mediante campañas y documentos accesibles que faciliten la información y que den a conocer el Protocolo y sus principales características.
 - j. Elaborar e implementar el plan de capacitación y el proceso de formación especializada para la adecuada implementación del presente protocolo, que tenga como finalidad desarrollar capacidades en quienes desempeñen la labor de enlace de género en cada institución.
 - k. Contar con un registro estadístico desagregado que permita conocer el contexto particular en cada Institución, para la adecuada creación de diversas estrategias en materia de prevención de las violencias e impulso a la igualdad.
 - l. Generar campañas de prevención de la violencia de género de forma permanente que tengan impacto en toda la comunidad estudiantil.
 - m. Establecer estrategias para el uso del lenguaje incluyente y no sexista dentro de las Instituciones.
 - n. Fomentar la cultura de la denuncia de casos de hostigamiento y acoso sexual, y cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación y con ello coadyuvar a su erradicación.
- III. Sobre las funciones de los integrantes del Comité de Prevención de la Violencia e Igualdad de Género
- a) La persona titular o encargada de la Dirección de la Institución será quien coordinará el funcionamiento del Comité y sus funciones son las siguientes:
 - i. Convocar por conducto de la Secretaría Ejecutiva a las o los integrantes del Comité a sesión extraordinaria para evaluar la denuncia presentada por la presunta víctima de violencia de género.
 - ii. Solicitar las medidas de Protección ante el Comité.
 - iii. Llevar a cabo como mínimo dos sesiones ordinarias para presentar informe de actividades.

- iv. Coordinar las sesiones extraordinarias del Comité.
 - v. Establecer el orden del día de las reuniones.
 - vi. Señalar los objetivos de las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b) Titular del Área Administrativa o equivalente fungirá como Responsable de la Secretaría Ejecutiva del Comité y sus funciones son las siguientes:
- i. Convocar a las personas que integran el Comité, previa solicitud de quien lo coordina.
 - ii. Realizar las minutas o acuerdos que se lleven a cabo en el Comité.
 - iii. Resguardar las minutas o acuerdos que se lleven a cabo en el Comité.
 - iv. Dar seguimiento a las minutas o acuerdos que se lleven a cabo en el Comité.
- c) Enlace de Género de cada Institución y sus funciones son las siguientes:
- i. Facilitar la información de manera pertinente, completa, clara y precisa en las sesiones ordinarias y extraordinarias a los integrantes del Comité de las denuncias recibidas así como la información que el Comité le requiera.
- IV. Sobre el actuar del Comité de Prevención de la Violencia e Igualdad de Género

Las personas integrantes del Comité se abstendrán de:

1. Realizar actos que generen desigualdad;
2. Realizar actos, comentarios discriminatorios o cualquier acto que vulnere la dignidad humana;
3. Realizar actos de violencia contra las mujeres;
4. No dar a conocer los datos de las personas o de los casos de los que tenga conocimiento.

Quienes integren el Comité firmarán una carta compromiso sobre el respeto y la confidencialidad de los datos personales, de conformidad a las leyes de la materia, en las sesiones extraordinarias, principalmente cuando se haga del conocimiento algún caso de acoso y hostigamiento sexual. Esta carta será entregada a la Secretaría Ejecutiva para su resguardo o, en su caso, para los posibles efectos a los que haya lugar.

El departamento de Educación Normal perteneciente a la Dirección de Educación Media Superior y Superior llevará un registro de la integración y funcionamiento de los Comités de Prevención de la Violencia e Igualdad de Género de las Instituciones formadoras y actualizadoras de docentes del estado de San Luis Potosí.

C) SUBSTANCIACIÓN DE LA DENUNCIA

- a. La denuncia por casos de violencia en razón de género, se deberá presentar ante el enlace de género, por medio del formato de primer contacto establecido. El enlace de género deberá informarle a la presunta víctima respecto del procedimiento que ha iniciado y asesorarla en caso de que requiera apoyo o intervención médica, psicológica, jurídica o cualquier otra que resulte necesaria.
- b. El Comité podrá conocer de todas las conductas que constituyan otra forma de violencia en razón de género y discriminación, determinar si es necesario implementar medidas de protección pertinentes. Podrá remitir la denuncia inmediatamente a la autoridad competente si así lo dispone la persona presunta víctima, valorará los elementos de que disponga considerando la reiteración de la conducta de la persona presunta responsable. En ningún caso dejarán de atenderse las denuncias, aun cuando estas no se presenten de forma inmediata, por lo que no prescribirá la acción de la denuncia, salvo que hubiera transcurrido el tiempo de prescripción de la conducta establecida en la normatividad aplicable.
- c. Si el Comité y/o la persona designada como enlace de género que revise la denuncia, en caso de que de la misma se identifique la falta de un elemento, contactará a la persona presunta víctima a efecto de que subsane las omisiones correspondientes.
- d. Una vez reunidos los elementos de la denuncia, el Comité valorará los elementos comprobatorios de que disponga de la acción que constituya violencia y, en su caso, emitirá la opinión, recomendación o sanción respecto de la denuncia, la cual se dirigirá a las autoridades competentes correspondientes a efecto de que se tomen las medidas que eviten la reiteración y prevengan posibles conductas de cualquier forma de violencia en razón de género.
- e. El Comité y el enlace de género podrá brindar orientación a la persona presunta víctima sobre las diferentes posibilidades de atención en otras instancias, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en al interior de la institución.

- f. El enlace de género llevará registro los casos de cualquier forma de violencia en razón de género de los que tenga conocimiento.
- g. El enlace de género deberá presentar los casos ante el comité, para poder realizar el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género y conforme a lo siguiente:
 - 1. Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas;
 - 2. Se identificará la vulneración de uno o más derechos;
 - 3. Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo académico.
- h. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con las conductas mencionadas serán conducidas por las autoridades correspondientes de manera que la persona presunta víctima no sufra un mayor agravio.
- i. La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género, libre de discriminación y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada.
- j. El Comité deberá allegarse de todos los medios probatorios que le ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos.
- k. En caso de actos de violencia en razón de género entre estudiantes, que no configuren en acoso sexual o la comisión de algún delito, las autoridades escolares podrán regular las sanciones, siempre y cuando se establezcan procedimientos claros y sean establecidos en los reglamentos internos.
 - 1. El Comité, derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, deberá determinar las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la persona presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia.

- m. Las Instituciones formadoras y actualizadoras de docentes del estado de San Luis Potosí deberán adoptar las medidas de protección que dicte el Comité.

D) MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Las medidas de protección deben ser tendientes a garantizar la reparación del daño y el acceso a la justicia en la institución, la igualdad y la no discriminación, evitar la revictimización. Podrán ser, de manera enunciativa más no limitativa, a continuación, se presenta un catálogo básico de medidas de protección que se pueden considerar para la protección a la víctima. Cabe mencionar que, según la situación y las circunstancias del caso específico podrían requerirse múltiples medidas de manera simultánea.

I. La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores en el caso de personas servidoras públicas. En los casos que involucren estudiantes, reubicación de grupo, horario o turno, ya sea de la persona presunta víctima o de la persona presuntamente responsable;

II. La autorización a efecto de que la persona presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo o de estudio, siempre y cuando sus funciones o condiciones lo permitan;

III. La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la persona presunta víctima; y

IV. Canalizar y orientar a la persona presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.

En el proceso de determinar las medidas de protección, es imprescindible que considere no sólo las necesidades, sino los deseos de la presunta víctima. Las presuntas víctimas de violencia son titulares de derechos con capacidad de decisión, y como parte de la atención es fundamental apoyarlas en su proceso de protección. En este sentido, no se podrá imponer o proponer una medida de protección sin el consentimiento de ésta.

Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

En este sentido, para la emisión de las medidas de protección se deberán tomar en consideración los siguientes elementos, en el contexto del nivel de riesgo determinado a partir de la aplicación de la herramienta antes referida:

1. La gravedad del acto de violencia de género
2. La urgencia de la situación.
3. El tipo de conducta.
4. El daño causado (individual, colectivo, inmediato o mediato).
5. El tiempo que ha durado el ejercicio de la violencia.
6. La existencia de una relación asimétrica de poder entre las partes involucradas.
7. La posibilidad de que se pueda consumir un nuevo acto de violencia o que se materialice un daño para la persona que las solicita.
8. Las necesidades y preferencias expresadas por la presunta víctima o testigo sobre el tipo de medida de protección más adecuada.
9. Los antecedentes de violencia de la persona perpetradora.
10. Las características de la presunta víctima que requieren de especial protección (por ejemplo, su pertenencia a un grupo históricamente discriminado).
11. Cualquier otra información relevante de la condición de la presunta víctima y la persona presunta responsable.

Cuando el Comité lleve a cabo la valoración de las pruebas deberá haberse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, étnico, social o cultural, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo, género o socioculturales.

Se valorará preponderantemente la declaración de la persona presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. Se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo, por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior en razón de que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan ocurrido.

Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, situación académica, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado.

Respecto de la persona presunta responsable, corresponde valorar antecedentes como 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 las personas presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

El Comité deberá analizar cada una de las acciones señaladas en este protocolo con perspectiva de género, evitando en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente, sencillo y accesible con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin ninguna forma de discriminación.

Dada la naturaleza de los asuntos, en los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en cualquiera de sus tipos o manifestaciones o cualquier otra forma de violencia sexual, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

En caso de reincidencia no procederá la misma sanción, pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas. Asimismo, deberá considerarse los supuestos de reincidencia tratándose de la comunidad estudiantil aplicando las sanciones correspondientes conforme a las disposiciones aplicables.

E) ASPECTOS PROCEDIMENTALES

- a) De las notificaciones. Todas las resoluciones tomadas por el Comité y las autoridades escolares serán por escrito y deberán ser notificadas a las partes de manera personal, las notificaciones surtirán efectos al momento de la recepción y se debe constatar fehacientemente su entrega.
- b) Medios de prueba. La presunta víctima y la persona presunta responsable podrán aportar como medios de prueba testimoniales entrevistas, grabaciones, videograbaciones, fotografías, mensajes emitidos a través de las tecnologías de la información o cualquier otro medio que coadyuve en el esclarecimiento de los hechos. Las pruebas podrán ser presentadas en cualquier etapa y hasta antes de que se emita el informe a la Autoridad correspondiente.
- c) Prevención. Se prevendrá a la persona presunta víctima para que subsane las deficiencias de la denuncia cuando no reúna los requisitos previstos en el inciso A sobre la denuncia, lo cual deberá hacer dentro del término de tres días hábiles siguientes a la fecha en que se le notifique. La denuncia se tendrá por no presentada cuando no se desahogue la prevención en tiempo y forma, quedando a salvo los derechos de la persona presunta víctima para que pueda presentar denuncia nuevamente cuando así lo considere, siempre y cuando se encuentre dentro de los plazos previstos en el presente protocolo.

- d) Medidas de protección. Admitida la denuncia, el Comité dictará las medidas de protección que consideren adecuadas a efecto de salvaguardar la integridad de la presunta víctima.
- e) Contestación de la denuncia. El Comité, hará del conocimiento de la persona presunta responsable la denuncia presentada en su contra a fin de que exprese lo que a su derecho convenga en relación con los hechos atribuidos en su contra, dentro del término de tres días hábiles contados a partir del día siguiente de la fecha de su notificación. La contestación debe entregarse por escrito, debe tener el nombre completo de la persona presunta responsable. Agregar los medios de prueba que considere necesarios y con la firma autógrafa de la persona presunta responsable.

En el supuesto de que la persona presunta responsable no conteste dentro del término previsto, el Comité dará vista al Órgano Interno de Control para su conocimiento y si se trata de estudiantes se hará del conocimiento del Consejo Técnico.

- f) Sobre la admisión de la denuncia. El Comité admitirá la denuncia cuando se cumpla en ella con los requisitos determinados en el presente protocolo y notificará a las partes en un término de no mayor a 3 días sobre la admisión.
- g) Sesión de Discusión y Resolución del Comité. Esta sesión se desarrollará de la siguiente manera:
 - I. Tener por recibido el expediente con todas sus pruebas;
 - II. Requerir la información y pruebas que considere convenientes;
 - III. Citar a entrevista por separado a todas las partes involucradas;
 - IV. Solicitar opinión al enlace de género sobre el asunto;
 - V. Los miembros del Comité discutirán sobre el asunto;
 - VI. El Comité en pleno determinará la resolución correspondiente; si existen elementos que acrediten la constitución del acto.
 - VII. Falsedad de declaraciones. Cuando el Comité presuma la presentación de una falsa denuncia y de manera fehaciente acredite mediante la investigación respectiva dicha falsedad, el Comité podrá solicitar ante el Órgano Interno de Control o el Consejo Técnico según corresponda, una sanción para la persona que haya incurrido en dicha conducta.

F) SANCIONES

I. Cuando la persona señalada es estudiante de la institución se deberá tomar en cuenta lo siguiente al aplicar la sanción:

- a. No podrán imponerse correcciones contrarias a lo establecido en el reglamento interno vigente y aplicable a cada Institución Formadora y Actualizadora de Docentes.
- b. La medida disciplinaria será adecuada, funcional y proporcional a la conducta que se le atribuya a la o el estudiante.

Tipos de sanción aplicable a estudiantes, conforme al reglamento escolar:

- a. Amonestación verbal: Advertencia que realiza la (el) Directora (or) de la Institución a la (el) estudiante señalada (o) por los probables hechos que realizó y que le causan agravio a la (el) estudiante que interpone la denuncia, así como las medidas aplicables en caso de que dicha (o) estudiante señalada (o) reincida; cabe destacar que dicha amonestación verbal deberá ser personal y privada.
- b. Amonestación escrita con copia a su expediente. Advertencia que la (el) Directora (or) de la Institución realiza mediante un reporte escrito a la (el) estudiante señalada (o), como consecuencia de la conducta realizada, así como las medidas aplicables en caso de que reincida.
- c. Suspensión hasta por tres sesiones de sus derechos escolares (Esta medida se deberá aplicar en el caso de que se detecte que la (el) estudiante señalada (o) requiere de canalización para la atención especializada en el ámbito psicosocial, legal, tutorial, etc.
- d. Expulsión definitiva, comunicada a las autoridades educativas para los efectos a que haya lugar (Esta medida disciplinaria se deberá considerar como última opción en caso de que los probables hechos que realizó la o el estudiante señalada (o) se configuren como un delito que contempla el Código Penal para el Estado de San Luis Potosí).

II. En el caso de que la persona señalada sea trabajadora (or) de la Institución, se deberá iniciar un procedimiento de investigación laboral, por lo que el Comité deberá enviar a la Dirección de Educación Media Superior y Superior, quien a su vez lo dirigirá a la Unidad de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos de la Secretaría de Educación de Gobierno del Estado, con el propósito de que se emita el dictamen que conforme a derecho corresponda, de conformidad con la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí. En tanto no se notifique lo procedente, el Comité tomará las medidas de protección, a fin de salvaguardar la integridad física, psicológica y patrimonial de la persona agraviada (o).

De dicho procedimiento administrativo laboral pueden derivar diferentes tipos de sanción aplicable a trabajadoras (es) de la Institución Formadoras y Actualizadoras de Docentes del Estado de San Luis Potosí, entre ellas las siguientes:

- a. Extrañamientos y amonestación verbal y amonestación escrita;
- b. Pérdida de derecho para percibir sueldos;
- c. Suspensión de empleo, cargo o comisión;
- d. Cese del trabajador.

Asimismo, de estimar que se actualizó una probable responsabilidad administrativa por parte de un servidor público por actos de hostigamiento sexual, acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género o discriminación, por medio de la persona titular de la Secretaría Ejecutiva del Comité se dará vista al Órgano Interno de Control para que, en el ámbito de sus atribuciones determine iniciar las acciones pertinentes en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado y Municipios de San Luis Potosí y será esta instancia que sancione conforme a las leyes aplicables.

G) ACTA DE RESOLUCIÓN DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA E IGUALDAD DE GÉNERO

Las resoluciones tomadas por el Comité deberán contener lo siguiente:

1. Número de expediente;
2. Fecha de resolución;
3. Resumen cronológico de la denuncia y sus etapas;
4. Medidas de protección que fueron establecidas al inicio de la denuncia;
5. Informe del caso y pruebas aportadas por la presunta víctima;
6. Razones y argumentos que motivan y fundamentan su decisión;
7. Recomendación, opinión y/ sanción correspondiente.
8. Solicitud a la Autoridad competente de las recomendaciones establecidas.

La resolución no será susceptible de impugnación alguna.

En caso de no encontrarse en la conducta denunciada los elementos suficientes que acrediten la probable responsabilidad, se procederá a archivar el expediente. Sin embargo, podrán tomarse medidas que permitan la sana convivencia entre las partes.



XII. CASOS NO PREVISTOS E INTERPRETACIÓN DEL PROTOCOLO

La interpretación de los casos no previstos en el protocolo corresponderá a la Unidad de Igualdad de Género de la SEGE, la cual podrá solicitar la opinión de otras instancias especialistas en la materia.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El Protocolo para la de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia en razón de género en las Instituciones formadoras y actualizadoras de docentes del estado de San Luis Potosí, entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

SEGUNDO. Los enlaces de género y el Comité de prevención de la violencia e igualdad de género se designarán e instalarán a más tardar dentro de los sesenta días hábiles siguientes a la publicación del presente protocolo.