Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación y Violencias de género de la Preparatoria Ibero Mérida

Este Protocolo establece un marco de protección, investigación y resolución de casos de discriminación o Violencias de género con un enfoque de justicia restaurativa y transformativa sustentado en la dignidad humana.

Capítulo I
Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de validez.
El objeto del presente Protocolo consiste en prevenir, atender, investigar y sancionar la discriminación y Violencias de género, así como proteger a las personas afectadas y, en su caso, evitar su repetición, en el marco de la Preparatoria Ibero Mérida (PIM).

Este Protocolo es aplicable al Estudiantado, a las Autoridades escolares, a las personas docentes, al personal y personas prestadoras de servicios de la PIM, así como a las familias y personas visitantes, dentro de las facultades escolares y contractuales de la institución.

Cuando los hechos involucren exclusivamente a Estudiantes, este Protocolo se aplicará únicamente si estos ocurrieron en las instalaciones de la Prepa Ibero Mérida o fuera de estas durante una actividad organizada y supervisada por la misma, así como cuando ocurran a través de medios digitales.

Cuando la Persona implicada sea una Autoridad escolar, docente, personal o prestadora de servicios de la institución, el Protocolo podrá aplicarse también a hechos ocurridos fuera del campus y de las actividades organizadas por esta, siempre que involucren a una persona de la Comunidad educativa o guarden relación con el ejercicio de sus funciones. Esta delimitación no restringe los deberes legales de protección y aviso a las autoridades oficiales competentes, especialmente cuando la Persona agraviada sea Niña, Niño o Adolescente (NNA).

La actuación de las Autoridades escolares contemplada en este Protocolo tiene por objeto determinar las responsabilidades internas de las personas involucradas para efectos de la aplicación de la normatividad institucional, en el marco de una relación de coordinación entre

particulares. Esta actuación no sustituye el actuar ni las facultades de las autoridades oficiales ni condiciona el acceso a ellas.

Artículo 2. Definiciones.
Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:

I. **Autoridad escolar**: Persona que, en virtud de su cargo dentro de la Preparatoria Ibero Mérida, tiene facultades para dirigir, coordinar, supervisar o tomar decisiones en materia académica, formativa, administrativa o disciplinaria;

II. **Acoso y hostigamiento sexual**: Conductas sexuales no deseadas que intimidan, dañan o colocan en desventaja. Para la atención escolar, el hostigamiento supone una relación de subordinación; el acoso puede ocurrir sin ella. La clasificación penal corresponde a las autoridades;

III. **Comité de Género**: Nombre corto del Comité de Atención a Casos de Violencias de Género de la Preparatoria Ibero Mérida, órgano colegiado responsable de conducir los procedimientos, determinar las rutas de atención y emitir las resoluciones previstas en este Protocolo;

IV. **Comunidad educativa**: Al conjunto de personas integrado por el Estudiantado, personas egresadas, madres y padres de familia o personas tutoras, docentes, Autoridades escolares y personal de la PIM;

V. **Conflicto de interés**: Es la sobreposición de los intereses personales de una o un integrante de la Comunidad educativa que interfiere negativamente con los intereses de la PIM, al procurar un beneficio propio o para un tercero o comprometer su imparcialidad.

El conflicto de interés puede ser:

a) **Potencial**: cuando por el momento no existe, pero puede aparecer en un futuro, dadas ciertas circunstancias;
b) **Real**: cuando un interés influye en el desempeño de las actividades de una persona integrante de la Comunidad educativa en perjuicio de la PIM, o
c) **Aparente**: cuando, aunque no exista influencia indebida comprobada, las circunstancias pueden generar una percepción razonable de falta de imparcialidad.

La convivencia cotidiana por sí sola no lo constituye;

VI. **Consentimiento**: Es una decisión voluntaria, consciente, contundente, inequívoca y afirmativa, que debe darse sin usar la coerción, la fuerza, amenazas o intimidación. Consentir significa participar en el acto, como resultado del ejercicio de la libre voluntad.

El consentimiento es revocable, es decir, las personas pueden retirar su consentimiento en una actividad íntima, aun cuando anteriormente la hayan otorgado, por tal motivo, dicha actividad deberá detenerse inmediatamente.

El consentimiento es acotado a una determinada actividad íntima o sexual, por lo que no implica consentir en otras formas de actividad íntima o sexual posteriores. Dentro de una relación, debe haber consentimiento mutuo para participar en una actividad sexual.

El consentimiento no puede darse cuando una persona está incapacitada, dormida, inconsciente, bajo el influjo del alcohol, bajo los efectos de medicamentos, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o productos preparados que los contengan, cuando se pierde por momentos el conocimiento, ni tampoco si su entendimiento se ve afectado por un trastorno físico o mental. Tampoco podrá darse el consentimiento si la persona está bajo amenazas de cualquier índole.

Cuando se encuentre involucrado un niño, niña o adolescente, deberá observarse el principio de autonomía progresiva reconocido en la Convención sobre los Derechos del Niño y en los ordenamientos nacionales e internacionales de protección de los derechos de las infancias. En todo caso, la valoración de su consentimiento no podrá servir de justificación para omitir las acciones necesarias ante situaciones de riesgo para su vida, integridad o seguridad, ni el cumplimiento de las obligaciones de dar aviso a las autoridades competentes, privilegiando siempre el interés superior de la infancia y la adolescencia;

VII. **Discriminación de género**: 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 sea por motivo de sexo, género, características genéticas, embarazo, Orientación sexual, expresión o identidad de género. También se entenderá como discriminación de género a la homofobia, transfobia, plumofobia, lesbofobia, sexismo y misoginia.

Para los fines de este Protocolo, el enfoque de discriminación múltiple o interseccional es la perspectiva o modelo de observación que permite mirar la opresión a una persona de manera transversal y simultánea en los tipos, modalidades y niveles de las Violencias de género;

VIII. **Estudiante o Estudiantado**: Toda persona que esté inscrita en la PIM para acreditar sus estudios de preparatoria, de conformidad con los requisitos y condiciones establecidos por la normatividad correspondiente;

IX. **Género**: Se refiere a los atributos que social, histórica, cultural, económica, política y geográficamente, entre otros, han sido asignados a los hombres y a las mujeres. Se utiliza para referirse a las características que, social y culturalmente, han sido identificadas como “masculinas” y “femeninas”, las cuales abarcan desde las funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que por lo general se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse;

X. **Medidas de protección**: Acciones temporales para reducir riesgos, preservar la integridad y la seguridad de las personas involucradas en el caso, así como el adecuado desarrollo del procedimiento y prevenir represalias, por lo que no constituyen una sanción anticipada;

XI. **Niña, niño y adolescente o NNA**: Niña o niño es la persona que no ha cumplido 12 años; adolescente, quien tiene 12 años cumplidos y aún no cumple 18. La abreviación NNA comprende a todas estas personas;

XII. **Orientación sexual**: Capacidad de cada persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género o de una identidad de género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas;

XIII. **Persona agraviada**: Aquella que tiene o tuvo una relación académica, laboral o civil con la PIM, o que por diversas razones se encuentre en las instalaciones de la misma en el momento de los hechos y que se considera ha sufrido un acto de Violencia de género, efectuado por otra persona que tiene una relación académica, laboral o civil con la PIM.

Puede presentar una queja cualquier persona que tenga conocimiento directo, no de oídas, de un acto de Violencia de género, aunque no sea la agraviada, misma que se atenderá conforme a las disposiciones previstas en el presente Protocolo;

XIV. **Persona de primer contacto**: Persona designada por el Comité de Género para recibir reportes de posibles actos de discriminación o Violencias de género, brindar escucha y orientación inicial e informar a la Dirección para que convoque al Comité de Género. Podrá ser designada Responsable de caso;

XV. **Persona implicada**: Aquella que tiene una relación académica, laboral o civil con la PIM, señalada en una Queja por posiblemente haber realizado un acto de Violencia de género contra otra persona que tiene o tuvo una relación académica, laboral o civil con la PIM o que, por diversas razones se encuentre en las instalaciones de la misma en el momento de los hechos;

XVI. **PIM o Preparatoria Ibero Mérida**: Institución educativa de Enseñanza Media Superior que ofrece estudios de Bachillerato General;

XVII. **PRODENNAY**: Procuraduría de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Yucatán, dependencia oficial competente en la protección, restitución y garantía de los derechos de NNA;

XVIII. **Reporte o Queja**: Comunicación verbal, escrita o digital de hechos que requieren atención conforme al presente Protocolo;

XIX. **Responsable de caso**: Persona integrante del Comité de Género que es designada por el mismo para asumir la atención del caso, reunir información y presentar conclusiones al Comité;

XX. **Revictimización**: Daño adicional causado por culpabilizar, exponer, desacreditar o hacer repetir innecesariamente el relato de una Persona agraviada, y

XXI. **Violencia de género**: Se define como cualquier violencia ejercida contra una persona en función de su género, Orientación sexual, identidad o expresión de género, que cause daño físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

La violencia de género puede ser de cualquiera de los siguientes tipos:

a) **Violencia física**: es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas;

b) **Violencia psicológica**: es toda acción que daña o puede dañar emocionalmente a la persona que sufre la violencia, así como a su integridad cognitiva y que va dirigida a producir en ella dolor emocional, a hacerla creerse carente de valor y culpable del maltrato que está recibiendo, así como a anularla, intimidarla, aterrarla y hacerla dependiente de su agresor/a;

c) **Acecho**: actos, realizados de manera reitera, sin consentimiento y por cualquier medio, de vigilancia, seguimiento, de acercamiento o contactos no deseados, de intimidación o de cualquier forma de intromisión, que generen en la persona que lo sufre un daño en su salud psíquica o que alteren el normal desarrollo de su vida cotidiana;

d) **Violencia sexual**: Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de la o del agresor/a con la persona que sufre la violencia, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo o de estudio.

Esta violencia abarca actos que van desde el acoso verbal a la penetración forzada y una variedad de tipos de coacción, desde la presión social y la intimidación hasta la fuerza física.

También se considera violencia sexual si la persona que sufre la violencia no está en condiciones de dar su Consentimiento, por ejemplo, cuando está dormida, mentalmente incapacitada o está en estado de ebriedad, bajo los efectos de medicamentos, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o productos preparados que los contengan.

Una lista mínima de actos de violencia sexual es la siguiente:

i. **Acoso sexual**: aquella violencia sexual que incurra en cualquier comportamiento, verbal, gestual o físico, de naturaleza o con connotación sexual y/o íntima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y/o su salud física y/o psicológica, en particular cuando se genera en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual se presenta en una relación horizontal, en la que no existe una relación de subordinación. Por tanto, se trata de agresiones entre compañeras y compañeros de estudio o trabajo, en el que se genera un estado de coacción;

ii. **Hostigamiento sexual**: aquella violencia sexual que se produce en una relación vertical, es decir, jerárquica (autoridad-subordinación) y puede ocurrir en el ámbito laboral o educativo.

La persona agresora se aprovecha de su posición de autoridad frente a su subordinado/a. Se expresa a través de conductas verbales y/o físicas, relacionadas con la sexualidad y por lo tanto tienen una connotación lasciva;

iii. **Violación**: se refiere a la introducción no consensual del pene en el cuerpo por vía anal, vaginal o bucal por medio de la violencia física o psicológica. Asimismo, se considera como violación a la introducción no consensual por vía vaginal o anal de cualquier elemento, instrumento o cualquier parte del cuerpo humano distinta al pene, por medio de la violencia física o psicológica.

iv. **Intento de violación**: se refiere al intento de tener una relación sexual no consensual mediante el uso de la fuerza o de amenazas o el aprovechamiento de la incapacidad para consentir;

v. **Abuso sexual**: acción cometida por quien ejecuta en una persona, sin su consentimiento, o la obliga a ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la cópula, y

vi. **Violencia simbólica**: el conjunto de mensajes, valores, símbolos, íconos, signos, imposiciones familiares, educativas, ideológicas, sociales, económicas, políticas, culturales, estéticas y religiosas que generan, transmiten, reproducen e institucionalizan, de manera directa o indirecta, desigualdad, dominación y discriminación estructural hacia las mujeres en toda su diversidad, naturalizando la subordinación de éstas últimas. Lo anterior, hace difícil percibir esa clase de violencia pese a su impacto y materialización a través de los estereotipos de género que refuerzan las relaciones desiguales de poder.

Artículo 3. Principios que guiarán la aplicación del Protocolo.
En la aplicación del presente Protocolo se deberán observar los siguientes principios:

I. **Atención inmediata al riesgo**: cuando una persona se encuentre en peligro, se brindará una primera respuesta adecuada y se tomarán las Medidas de protección pertinentes para salvaguardar su integridad;

II. **Autonomía progresiva y participación de Niños, Niñas y Adolescentes**: se reconocerá su capacidad para comprender, expresar sus opiniones y participar en las decisiones que les afecten, en función de su madurez, medio socioeconómico y cultural, así como de sus aptitudes particulares;

III. **Buena fe**: en todo momento se presumirá la buena fe de la persona que presente un Reporte o Queja, así como de la Persona agraviada, asumiendo el Comité la responsabilidad de allegarse de los elementos necesarios para la investigación;

IV. **Confidencialidad:** la información del procedimiento debe limitarse a las partes. Las Autoridades escolares y personas involucradas únicamente tendrán acceso a la información estrictamente necesaria para su participación en el procedimiento.

Todas las Autoridades escolares deberán preservar la privacidad de la información en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de proteger la intimidad de las personas;

V. **Debido proceso y diligencia**: el procedimiento deberá efectuarse conforme a lo previsto en el presente Protocolo, y deberá caracterizarse por una investigación exhaustiva, una actuación oportuna y una argumentación clara y concisa.
Asimismo, el procedimiento deberá observar la imparcialidad, la equidad entre las partes y la garantía de audiencia, independientemente de la calidad con la que se ostente en la Queja, toda persona deberá ser escuchada en el procedimiento de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación, y en igualdad de condiciones. Ello, sin detrimento del reconocimiento de las situaciones de poder que den cuenta de un desequilibrio entre las partes y evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo con el contexto de desigualdad por condiciones de Género

VI. **Dignidad**: en todo momento se actuará con respeto a los derechos humanos reconocidos en nuestra Constitución y en los tratados internacionales, así como en la normatividad institucional. En específico, se respetará el pleno desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación;

VII. **Escucha respetuosa**: se deberá prestar atención plena a las personas que intervengan en los procedimientos, sin interrumpir, criticar ni juzgar;

VIII. **Igualdad sustantiva**: se brindará el mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;

IX. **Inmediación procesal**: deben recibirse y desahogarse todas las entrevistas y demás medio de prueba, siempre y cuando las mismas tengan relación con los hechos señalados en la Queja;

X. **Interés superior de la niñez**: consiste en priorizar el bienestar integral, el desarrollo óptimo y la protección máxima de niñas, niños y adolescentes en cualquier decisión que les afecte, así como en la interpretación y aplicación del presente Protocolo;

XI. **Interseccionalidad**: en cada caso se considerará el origen étnico o nacional, el Género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, las relaciones de poder, así como cualquier otro contexto relevante de las personas involucradas;

XII. **Legalidad**: todo acuerdo emitido por el Comité deberá estar debidamente fundamentado y razonado;

XIII. **No discriminación**: Se evitará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, tenga por objeto o resultado obstaculizar,

restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, las libertades y la igualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, política, institucional, laboral o cualquier otra;

XIV. **No re-victimización**: la Persona agraviada deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. Asimismo, se deberá evitar que narre los hechos motivo del Reporte o Queja a diferentes personas e instancias o que ahonde en los mismos, a menos que sea estrictamente necesario para dilucidarlos y/o para determinar la responsabilidad sobre los mismos;

XV. **Perspectiva de género**: 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;

XVI. **Presunción de inocencia**: la Persona implicada será tratada como no responsable mientras no se determine su responsabilidad mediante el procedimiento correspondiente. Se garantizará su derecho a conocer los hechos que se le atribuyen, ser escuchada y aportar información y pruebas. Ningún señalamiento justificará su exposición pública o una sanción anticipada. Las Medidas de protección se adoptarán según el riesgo y no constituirán una declaración de responsabilidad; este principio no impedirá la atención a la Persona agraviada ni los avisos obligatorios a las autoridades oficiales, y

XVII. **Prohibición de represalias**: Las Autoridades escolares competentes sancionarán cualquier presión para no iniciar o continuar un Reporte o Queja, guardar silencio o acuerdos que encubran hechos. La cercanía personal no justifica minimizar conductas ni favorecer a alguien.

Artículo 4. Casos no previstos.
El Comité de Género resolverá lo no previsto en este Protocolo, pero relacionado con su objeto y ámbito, procurando en todo momento que el procedimiento sea expedito, efectivo y conforme a una interpretación extensiva en favor de la dignidad humana.

Capítulo II
Prevención de las Violencias de género

Artículo 5. Corresponsabilidad.
Todas las personas de la Comunidad educativa de la Prepa Ibero Mérida son corresponsables de prevenir y detener la discriminación o Violencias de género, así como de promover y procurar un entorno de paz, en especial su personal y personas prestadoras de servicios profesionales. Quien presencie o tenga conocimiento de un posible hecho de discriminación o Violencias de género deberá reportarlo al Comité de Género, por conducto de la Persona de primer contacto, sin esperar a que la Persona agraviada lo haga.

La participación activa implica solicitar ayuda, dar acompañamiento y, cuando sea seguro, intervenir para detener la conducta, sin ponerse en riesgo, confrontar a las personas involucradas ni difundir información del caso.

Artículo 6. Prevención en la vida escolar.
Las acciones de prevención incluirán lo siguiente:

I. Cada ciclo escolar se informará al Estudiantado y familias sobre este Protocolo, se capacitará al personal y se brindarán sesiones de sensibilización para las personas prestadoras de servicios profesionales docentes sobre detección, primera respuesta, límites profesionales y protección de NNA;

II. En las materias de Desarrollo Integral se incluirán talleres relacionados con Consentimiento, igualdad, convivencia pacífica y seguridad digital;

III. Las tutorías ofrecerán espacios individuales de escucha y consultas confidenciales sobre el ambiente escolar cada semestre;

IV. El personal administrativo y el profesorado sólo utilizará canales institucionales para comunicarse con Estudiantes y, si requieren llevar a cabo entrevistas individuales, lo harán en espacios que permitan supervisión;

V. La implementación de programas, proyectos y acciones orientadas a transversalizar la perspectiva de Género en los proyectos, actividades y funciones sustantivas de la Prepa Ibero Mérida;

VI. La promoción de la inclusión y no discriminación con una perspectiva transversal que considere los diversos factores de discriminación por razón de Género;

VII. La inclusión de la perspectiva de Género en los diferentes espacios de toma de decisiones, en las políticas y en la normatividad institucionales;

VIII. La implementación de espacios de encuentro entre actores institucionales que permitan el diálogo, la reflexión y el debate en temas de Género;

IX. La promoción de la cultura de la denuncia ante las Violencias de género, y

X. La promoción de la participación de la Comunidad educativa, y en especial de mujeres, y personas de la comunidad LGBTTTIQA, en actividades, programas y proyectos encaminados a lograr la igualdad y equidad de Género, así como la inclusión y no discriminación.

La Comisión de Género evaluará semestralmente el cumplimiento de estas acciones y los riesgos experimentados en la Comunidad escolar, sin exponer casos identificables.

Artículo 7. Naturaleza e integración de la Comisión de Género.
La Comisión de Género será la Autoridad escolar colegiada responsable de diseñar, coordinar y evaluar las acciones de promoción de la igualdad, sensibilización y formación para prevenir la discriminación y las Violencias de género en la Comunidad educativa.

La Comisión de Género se integrará de la siguiente manera

I. La persona titular de la Coordinación del Área de Ciencias Sociales y Humanidades*, ex officio*, quien lo presidirá, y

II. Dos docentes.

Las personas docentes serán designadas por el Consejo de Dirección, deberán contar con conocimientos en materia de Género, conocer el presente Protocolo y ser sensibles a cuestiones de género. Estas personas se mantendrán en el encargo hasta que sean removidas por el Consejo de Dirección.

Artículo 8. Plan de prevención de las Violencias de género.
La Comisión de Género elaborará un plan de trabajo por ciclo escolar, dirigido al Estudiantado, las familias, el personal y las personas prestadoras de servicios profesionales de la PIM, y dará seguimiento a su cumplimiento.

La Comisión de Género podrá coordinarse con el Comité de Género para identificar necesidades de prevención, respetando la confidencialidad de los casos. La investigación de casos y la emisión de resoluciones corresponderán exclusivamente al Comité.

El actuar de la Comisión será supervisado por el Consejo de Dirección.

Capítulo III
Atención de las Violencias de género

Artículo 9. Obligaciones del personal y prestadores de servicios profesionales de la PIM.
Son obligaciones de todo el personal y de las personas prestadoras de servicios profesionales de la Prepa Ibero Mérida, en materia de atención de las Violencias de género:

I. Escuchar sin juzgar, atender el peligro inmediato y comunicar el caso a la Persona de primer contacto sin dilación alguna y a más tardar el mismo día en que tenga conocimiento de los hechos.

   Cuando la Persona de primer contacto se encuentre señalada como Persona implicada, quien tenga conocimiento de un acto de Violencia de género deberá acudir a otra persona integrante del Comité de Género;

II. Evitar pronunciarse sobre el carácter de Violencia de género de una conducta y difundir rumores;

III. No prometer confidencialidad absoluta, investigar por cuenta propia ni proponer arreglos entre las partes, y

IV. Preservar la confidencialidad de la información y compartirla únicamente con la persona de Primero contacto o integrante del Comité de Género.

Artículo 10. Naturaleza del Comité de Género.

El Comité de Género es la única Autoridad escolar colegiada competente para conducir los procedimientos y emitir resoluciones en los casos de Violencia de género, previstos en este Protocolo; es un órgano autónomo en el análisis de los casos y la emisión de sus resoluciones, que actuará con imparcialidad, sin presiones ni injerencias.

Sus resoluciones tendrán efectos en el ámbito institucional de Prepa Ibero Mérida y podrán dar lugar a medidas académicas, disciplinarias y, cuando involucren a docentes o personal administrativo, a consecuencias laborales que serán ejecutadas por las instancias competentes conforme a la legislación y normativa aplicables.

Las resoluciones serán definitivas y no estarán sujetas a apelación dentro del procedimiento institucional, sin limitar el derecho de las partes a acudir ante las autoridades competentes o ejercer los medios de defensa previstos en la ley.

Artículo 11. Integración del Comité de Género.
El Comité de Género estará integrado por:

I. La persona titular de la Dirección*, ex officio*, quien lo presidirá, y

II. Dos personas del equipo de la Coordinación Psicopedagógica, con formación en psicología.

Las personas integrantes del Comité previstas en la fracción II serán designadas por el Consejo de Dirección y deberán contar con conocimientos en materia de prevención y atención de la discriminación o Violencias de género, conocer a profundidad este Protocolo y sus procedimientos, así como ser sensibles a las cuestiones de género. Estas personas integrantes se mantendrán en el encargo hasta que sean removidas por quien les nombró.

Cuando, a juicio del Comité, las características del caso lo requieran, podrán invitar a una persona externa especialista en Violencia de género para brindar asesoría.

Quienes participen en el Comité deberán actuar con imparcialidad, mantener la confidencialidad y abstenerse de intervenir cuando exista un Conflicto de interés. En ese supuesto, el Consejo de Dirección designará a una persona suplente que cumpla con los requisitos establecidos en este artículo.

Artículo 12. Organización del Comité de Género.
El Comité de Género se instalará antes del inicio del ciclo escolar y designará, al inicio del ciclo escolar, a una Persona de primer contacto y acompañamiento de entre sus integrantes, quien recibirá los reportes para que en pleno nombre a una de sus personas integrantes como Responsable de caso.

Cuando una persona integrante del Comité de Género sea señalada como Persona implicada o tenga Conflicto de interés en el caso, el Consejo de Dirección designará a una suplente.

Si no hay personal de la PIM con la capacidad técnica para acompañar el caso, se recurrirá a apoyo externo, sin retrasar la implementación de Medidas de protección ni el aviso a las autoridades oficiales.

Capítulo IV
Procedimiento de atención a casos

Artículo 13. Conductas comprendidas.
Todo acto de discriminación o Violencias de género del ámbito de competencia de la PIM se atenderá por el Comité de Género, de conformidad con el presente Protocolo, incluyendo de manera enunciativa más no limitaba las siguientes conductas:

I. Discriminación de género, exclusión, amenazas, humillaciones y agresiones por motivos de Género;

II. Acoso, hostigamiento y violencia sexual; contacto sin Consentimiento, insinuaciones persistentes, chantaje sexual y difusión o creación de contenido íntimo, sin Consentimiento, incluido el generado o alterado digitalmente, y

III. Represalias por reportar, acompañar o participar como testigo, así como omisiones del personal que impidan la protección o atención.

Artículo 14. Reporte de caso.
Cualquier persona podrá presentar un Reporte o Queja por un acto de discriminación o Violencia de género ante la Persona de primer contacto, del Comité de Género

Cualquier integrante de la Comunidad escolar que presencie o tenga conocimiento de un posible acto de discriminación o Violencia de género, ya sea que lo haya observado directamente, que el Estudiantado u otra persona se lo haya comunicado o que lo conozca por otro medio, deberá Reportarlo de manera inmediata a la Persona de primer contacto del Comité de Género o a la Dirección de la PIM. El Reporte puede efectuarse verbalmente, por escrito físico o por medios digitales institucionales.

Cuando una o un Estudiante se acerque a personal o personas prestadoras de servicios profesionales de la PIM para buscar apoyo por una situación de discriminación o Violencia de género:

I. Si se encuentra en peligro, deberán auxiliarle como lo establece el siguiente artículo, y

II. En todo caso, dirigirle con la Persona de primer contacto del Comité para que reciba la atención especializada que requiere, así como evitar pronunciarse sobre si la conducta constituye o no Violencia de género.

Artículo 15. Primera respuesta.
Ante cualquier peligro, el personal administrativo y el profesorado deberá proteger a la Persona agraviada, evitar dejarla sin acompañamiento seguro, dar aviso a la Dirección y, en su caso, solicitar el apoyo de los servicios de emergencia o de seguridad pública.

Cuando la Persona agraviada se encuentre fuera de peligro, quien le haya asistido deberá invitarla a que presente su Queja y presentará el Reporte correspondiente ante la Persona de primer contacto, quien, el mismo día o a más tardar el siguiente día hábil a su recepción, le informará los pasos a seguir ante el Comité de Género, la posibilidad de brindarle Medidas de

protección y le comunicará que se guardará la debida confidencialidad del caso, así como los límites de actuación del Comité de Género.

Artículo 16. Informar al Comité.
La persona de Primer contacto deberá informar el caso a la persona titular de la Dirección de la PIM el mismo día en que reciba una queja o reporte, a fin de que ésta convoque al Comité de Género para, que, en el plazo de dos días hábiles, determine la ruta de atención, de conformidad con lo previsto en el siguiente artículo.

Si alguna de las personas integrantes del Comité es señalada como Persona implicada o tiene un Conflicto de interés, excusarse de conocer el caso y el resto de las personas integrantes nombrarán una suplente.

Artículo 17. Requisitos de la Queja o Reporte.
Toda Queja o Reporte deberá contener:

I. Nombre completo de quien lo presenta: la persona que considera ha sufrido un acto de Violencia de género o terceras personas que tengan conocimiento directo de hechos que puedan ser considerados como actos de Violencia de género objeto de este Protocolo;

II. Nombre completo de la Persona implicada;

III. Tipo de vinculación con la PIM de la persona que se considere ha sufrido un acto de Violencia de género;

IV. Tipo de vinculación con la PIM de la Persona implicada;

V. Número de credencial de la PIM de la persona que lo presenta;

VI. Edad de la Persona agraviada;

VII. Correo electrónico para contacto y notificaciones;

VIII. Breve descripción de los hechos y, de ser posible, lugar y fecha en que acontecieron;

IX. Señalamiento de quienes pudieran tener conocimiento de los hechos, sin perjuicio de que se puedan presentar posteriormente, y

X. Firma de quien la presenta.

Artículo 18. Determinación de la ruta de atención.
En plazo de dos días hábiles contados a partir de que le sea turnada la Queja o el Reporte, el Comité de Género determinará si los hechos corresponden al ámbito de validez de este Protocolo interno, si requieren activar mecanismos externos de protección, dar aviso a las autoridades oficiales, así como, en su caso, las Medidas de protección a implementar.

El Comité deberá emitir y notificar a la persona que presentó el Reporte o Queja y, si es diversa, a la Persona agraviada, un acuerdo para:

I. **Admitir**: cuando se presente con todos los requisitos señalados en el artículo anterior y se desprendan actos posiblemente constitutivos de Violencia de género;

II. **Prevenir**: cuando no cuente con los requisitos previstos en el artículo anterior o se requieran precisiones para determinar si los hechos señalados en la misma pudieren constituir actos de Violencia de género.

En este caso, se otorgará a la persona que presentó el Reporte o Queja un término de tres días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación, para subsanar las deficiencias. Cuando no se desahogue la prevención en tiempo y forma, el Reporte o Queja se tendrá por no presentado y se desechará, quedando a salvo los derechos para que pueda presentarse de nueva cuenta cuando así se desee, y

III. **Desechar**: cuando, a criterio del Comité:

a) No se desprendan actos de Violencia de género;

b) De manera previa haya sido presentada una Queja o Reporte por la misma persona que se considera pudo haber sufrido un acto de Violencia de género respecto de los mismos hechos y ésta se encuentre pendiente de trámite o ya hubiese sido resuelta por el Comité, o

c) Se haya dictado un acuerdo para prevenir y no se haya dado respuesta al mismo en el término señalado.

Si, de conformidad con las disposiciones oficiales o institucionales vigentes, corresponde otra vía de atención al caso, el Comité la explicará a la Persona agraviada y a su familia, documentará la canalización y verificará su recepción, manteniendo la protección necesaria.

Artículo 19. Denuncia y notificación obligatoria a las autoridades oficiales.
En caso de que el profesorado, el personal o las Autoridades escolares de la PIM, tengan conocimiento de algún hecho que la ley señale como delito en agravio de NNA, deberán comunicar la situación la Dirección, quién deberá notificarlo a la PRODENNAY, a la Fiscalía y a la Dirección Jurídica de la SEGEY. En caso de urgencia, deberá dar aviso a un agente de la policía.

Ante alguna situación que ponga en riesgo la vida, la integridad o la seguridad de cualquier persona de la Comunidad educativa no se esperará a concluir la recopilación de la información ni se requerirá autorización de la madre, padre o tutor, ratificación de la queja o certeza de que hubo delito. La persona titular de la Dirección o quien esta designe documentará el aviso y la denuncia, así como su atención.

El estudiantado o sus padres, madres o personas tutoras podrán interponer una Queja aun cuando los hechos reportados ya hayan sido denunciados ante las autoridades oficiales penales. La PIM, iniciará la investigación siempre y cuando ello no implique revictimizar a las personas menores de edad.

En todo caso, la PIM adoptará y dará seguimiento a las Medidas de protección necesarias, brindará acompañamiento psicológico y atenderá las indicaciones y los requerimientos de las autoridades oficiales competentes, dentro de sus atribuciones y obligaciones legales.

Se mantendrá un expediente confidencial para documentar las Medidas de protección, el acompañamiento y las comunicaciones con las autoridades oficiales, sin que ello constituya una investigación paralela ni limite las obligaciones legales de aviso y colaboración.

En cualquier momento, la persona Agraviada podrá solicitar que no continúe un procedimiento interno.

Artículo 20. Designación de la persona Responsable de caso.
Durante la sesión en la que se determine la ruta de atención, el Comité establecerá si la Persona de primer contacto u otra de sus integrantes asumirá la atención del caso, considerando su formación, disponibilidad y ausencia de Conflictos de interés. La designación se efectuará por escrito.

Artículo 21. Apertura del expediente.
La persona Responsable de caso designada abrirá un expediente confidencial que deberá contener el reporte de hechos, datos de las personas involucradas, los riesgos identificados, Medidas de protección implementadas, oficios y comunicaciones externas, resolución y seguimiento. Solo las personas integrantes del Comité de Género tendrán acceso a este expediente conforme a la normatividad en materia de protección de datos personales y al aviso de privacidad de la PIM.

La comunicación de información sobre el caso a otras personas integrantes de la Comunidad escolar se limitará a lo necesario para ejecutar las Medidas de protección.

Artículo 22. Medidas de protección.
Cuando lo soliciten las partes o una persona testigo, o bien, cuando lo considere procedente por una situación de riesgo, el Comité de Género podrá disponer de las siguientes Medidas de protección:

I. Separación de las personas en espacios de convivencia;
II. Límites de contacto;
III. Ajustes académicos;
IV. Acompañamiento psicológico;
V. Separación preventiva del personal o prestadores de servicios profesionales de actividades con Estudiantes, conforme a la normatividad oficial aplicable, o
VI. Cualquier otra que el Comité considere necesaria para garantizar la integridad de las personas.

Dichas Medidas de protección no constituyen una sanción anticipada, su fin es salvaguardar la integridad, seguridad y tranquilidad de las personas involucradas en el caso, así como el adecuado desarrollo del procedimiento.

Estás Medidas de protección serán proporcionales, se mantendrán el tiempo indispensable para garantizar la seguridad y tranquilidad de la persona a quien se otorguen o para evitar la obstaculización de un procedimiento, serán revisadas periódicamente, se deberán notificar por

escrito a las personas y Autoridades escolares involucradas e indicarán responsable y duración. Se procurará conservar la continuidad educativa sin trasladar la carga de la protección a la Persona agraviada.

Artículo 23. Autonomía progresiva y participación familiar.
Cuando intervengan NNA en un procedimiento por discriminación o Violencias de género, se escuchará su opinión respetando su autonomía progresiva y se informará a su madre, padre o tutor. Si informar a alguna de estas personas pudiera generar un riesgo o si estuviese implicada en los hechos, se solicitará la intervención de la PRODENNAY para determinar una vía segura de protección y representación.

Artículo 24. Participación de personas externas a la comunidad escolar.
Por su naturaleza escolar, en el procedimiento previsto en el presente Protocolo sólo podrán participar las partes, con sus padres, madres o personas tutoras si se trata de NNA; las Autoridades escolares y testigos. No se permitirá la intervención de personas abogadas, asesoras ni otras externas en ninguna etapa, incluidas entrevistas, reuniones, presentación de argumentos y revisión de la resolución.

Esta regla no impide el acompañamiento y la representación que correspondan a NNA, de conformidad con las disposiciones oficiales.

Artículo 25. Investigación escolar.
La persona Responsable de caso recabará la información pertinente para esclarecer los hechos reportados. Realizará entrevistas separadas con las partes involucradas y les informará del proceso y los hechos reportados. Cada parte podrá conocer y responder la información necesaria para ejercer sus derechos, resguardando datos íntimos y de terceros.
La persona Responsable de caso realizará las entrevistas necesarias o recabará información escrita mediante las vías institucionales. Cada parte podrá tener acompañamiento seguro si así lo desea y ofrecer pruebas o testigos. Se evitarán careos y preguntas culpabilizantes.

En todos los casos, previo a que el Comité resuelva el asunto, la persona Responsable de caso deberá escuchar a las partes, al menos mediante una entrevista y la recepción de los escritos y pruebas que deseen presentar.

Se valorarán conjuntamente testimonios, contexto, asimetrías de poder y elementos obtenidos lícitamente. No se descartará un relato sólo por falta de testigos, demora en reportar o diferencias accesorias; tampoco se impondrán sanciones sin elementos suficientes y razones documentadas.

No se accederá sin autorización a cuentas o dispositivos. No se solicitará reenviar ni descargar contenido sexual de NNA, en su caso, se registrará su existencia y ubicación.

La persona Responsable de caso debe realizar las gestiones relativas a la investigación del caso y presentar sus conclusiones al pleno del Comité en un plazo no mayor de 10 días hábiles después de la determinación de procedencia del caso.

Artículo 26. Constancia de las actuaciones.
La persona Responsable de caso dejará constancia escrita de todas sus actuaciones mediante minutas que indiquen fecha, participantes, asuntos tratados y acuerdos, firmadas por quienes hayan intervenido. La firma acreditará la participación y recepción de la información, sin implicar conformidad. Si alguien no puede o no desea firmar, se asentará esta circunstancia sin detener el procedimiento ni condicionar la atención. Las minutas y demás documentos se integrarán al expediente confidencial.

Artículo 27. Presentación de informe de caso.
Al término de la investigación escolar, la persona Responsable de caso presentará al Comité de Género un informe escrito con los hechos, los elementos recabados, las actuaciones, las medidas adoptadas y las conclusiones del caso.

Artículo 28. Resolución.
El Comité de Género valorará el informe de caso al que se refiere el artículo anterior y emitirá una resolución fundada y razonada, que deberá ser notificada a las partes y, si alguna fuese menor de edad, a su madre, padre o persona tutora en un plazo de 3 días hábiles contados a partir de que se presentó el informe de caso. La resolución determinará las responsabilidades, las Medidas de protección que se mantendrán.

Antes de vencerse el plazo de 3 días, el Comité de Género podría solicitar información adicional, para lo cual, de manera excepcional, se podría ampliar el plazo para emitir una resolución a 5 días hábiles.

Si no hay elementos suficientes para determinar responsabilidades, se cerrará el caso. Esto no convierte la queja en falsa ni impide apoyos o reapertura ante información nueva. El retiro de una queja no cancela los deberes de protección y aviso.
Las resoluciones del Comité de Género son inapelables.

Artículo 29. Sanciones.
Las Violencias de género se sancionarán como una falta ético disciplinar, de acuerdo a lo siguiente:

I. Para el Estudiantado, por lo establecido en los artículos 102 a 106 del Reglamento Escolar, por lo que, se podrá imponer cualquiera de las sanciones previstas en el artículo 104 y, además de los criterios para evaluar la gravedad de los casos y establecer sanciones previstos en el artículo 102 del citado Reglamento, el Comité de Género también considerará la edad, las relaciones de poder, la proporcionalidad y la protección del derecho a la educación;

II. Para el personal, el área de recursos humanos aplicará las consecuencias laborales procedentes, incluida la rescisión contractual cuando legalmente corresponda;

III. En el caso de las personas prestadoras de servicios profesionales, el área de recursos humanos tomará las acciones correspondientes, de conformidad con la resolución del Comité de Género, y

IV. En el caso de las familias y personas visitantes, la Dirección de la PIM tomará las acciones correspondientes.

Capítulo V
Reparación y seguimiento

Artículo 30. Justicia restaurativa y justicia transformativa.
En los procedimientos de atención a las Violencias de género se fomentará la justicia restaurativa y la justicia transformativa, procurando reparar el daño, promover la responsabilidad por las conductas acreditadas y modificar las prácticas, relaciones de poder y condiciones institucionales que favorezcan la discriminación y la violencia. Toda participación en procesos restaurativos será libre e informada, sin exigir encuentros, reconciliación, perdón ni renuncia a derechos. Este enfoque no sustituirá las Medidas de protección, las sanciones que correspondan, ni los deberes de aviso y colaboración con las autoridades oficiales, y se aplicará conforme a los límites establecidos en este Protocolo.

Artículo 31. Acciones restaurativas
Cuando, a su juicio, el caso no sea grave, la persona Responsable de caso o el Comité podrán invitar a las partes a resolverlo mediante un acuerdo restaurativo, que incluirá compromisos de reparación y no repetición, mismos que se establecerán por escrito, serán concretos y verificables y no exigirán perdón, encuentros personales, silencio ni renuncia a derechos.

No se utilizarán acuerdos restaurativos para resolver casos de Violencia sexual, hechos posiblemente constitutivos de delitos, coacción o casos con desigualdad de poder que impida una participación libre. Nunca sustituirán avisos obligatorios ni investigaciones necesarias.

Artículo 32. Seguimiento.
La persona Responsable de caso dará seguimiento a las Medidas de protección, sanciones o, en su caso, al cumplimiento de compromisos de acuerdos restaurativos y, ante su incumplimiento o represalias, dará aviso inmediato al Comité de Género para que establezca las sanciones correspondientes y podrá dar aviso a otras áreas para asegurar el cumplimiento.

Ante nuevos hechos activará nuevamente la atención.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Este protocolo entrará en vigor a los 5 días hábiles contados a partir de su publicación en el apartado “Corpus Reglamentario” de la página electrónica institucional de la PIM.

SEGUNDO. En el plazo de 5 días hábiles, contados a partir de la publicación del presente Protocolo, deberán instalarse tanto el Comité de Género como la Comisión de Género y establecerse canales de coordinación institucional para su debida operación.