



# Ier

Congreso Nacional de Educación y  
Violencias de Género. *Mejores prácticas de  
intervención en las Escuelas Normales*

## Atención a casos de violencia y discriminación en la Unidad de Igualdad de Género

**María De Lourdes Norzagaray Cosío, María Del Rosario Ortega  
Trasviña**

Benemérita Escuela Normal Urbana “Profr. Domingo Carballo  
Félix”

Correo electrónico: [lourdes.norzagaray@benu.edu.mx](mailto:lourdes.norzagaray@benu.edu.mx)  
[rosario.ortega@benu.edu.mx](mailto:rosario.ortega@benu.edu.mx)

**Eje Temático:** Acciones Institucionales, para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar  
las Violencias de Género.

### Resumen

Ante las disposiciones jurídicas que conmina al estado mexicano hacia la erradicación de la violencia y las cifras que advierten su distanciamiento de la realidad; la BENU, a través de la UNIGE, ha hecho un esfuerzo por elaborar e implementar un procedimiento que impulse la cultura de la denuncia sobre hechos que violentan a las mujeres que forman parte de su comunidad. Este trabajo muestra la atención de dicha unidad a 60 personas durante el año 2023. Alumnas que en su mayoría han experimentado violencia psicológica por parte de profesores.

Palabras clave: violencia escolar, educación normalista, denuncia

### Introducción

Desde que el Estado Mexicano se suscribió en 1979 a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU) y a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belem Do Pará” (OEA), en 1994; asumió que la violencia era una violación a los derechos humanos de las mujeres y además se dio a la tarea de crear un basto marco jurídico en el tema.

En BCS se puede encontrar la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación (H. Congreso del Estado de Baja California Sur, 2006) y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (H.

Congreso del Estado de Baja California Sur, 2008), estos instrumentos señalan la obligatoriedad del estado de crear procedimientos administrativos claros y precisos, en las escuelas y los centros laborales, para sancionar la discriminación, violencia laboral y docente, así como el hostigamiento y el acoso sexual.

La Ley de Responsabilidades Administrativas de nuestro estado (H. Congreso del Estado de Baja California Sur, 2021), advierte que los procedimientos administrativos, antes señalados, deben observar los actos u omisiones en que incurran las personas servidoras públicas; en particular las establecidas en el Código de Ética emitido por la Contraloría General, según el Artículo 16. Este instrumento, en su artículo 5, ha dispuesto para nuestro estado, desde el 16 de mayo de 2022 (H. Congreso del Estado de Baja California Sur, BOGE), diecisiete conductas que como persona servidora pública se deben evitar y que, además, requieren ser identificadas ya que constituyen actos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual.

A lo anterior se le suman los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética (H. Cámara de Diputados, 2020), como procedimiento único, en el marco del derecho administrativo, regido por la Ley de Responsabilidades Administrativas, para la atención a denuncias de hostigamiento, acoso sexual y discriminación. También se cuenta con ellos con protocolos, uno para la atención a presuntos actos de discriminación (H. Cámara de Diputados, 2017) y otro para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual (H. Cámara de Diputados, 2020).

Aún cuando las disposiciones jurídicas conminan a nuestro estado hacia la erradicación de la discriminación y violencia, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (INEGI, 2021), señala particularmente que en Baja California Sur el 30.3% de las mujeres de 15 años y más, han sido violentadas en el ámbito escolar al menos 1 vez en su vida. También muestra que sólo el 18.8% de las víctimas de violencia conocen la existencia de protocolos.

Lo anterior tiene eco en la realidad de la Benemérita Escuela Normal Urbana Profr. Domingo Carballo Félix” (en lo subsecuente BENU), pues el diagnóstico sobre violencia en dicha institución, elaborado por Norzagaray y Ortega (COMIE, 2023), muestra que el 24.8% del alumnado ha sufrido violencia en el ámbito escolar, número muy cercano al dato estatal. La investigación también mostró que el 9.2% y 5.4% han sufrido violencia y discriminación, respectivamente, por parte del profesorado; y que el 60.8% no sabe cómo y dónde denunciar, hecho mostrado por la cifra nacional.

Es así que con la obligación normativa que nos rige y ante la realidad que las cifras nos muestran, la BENU, a través de la UNIGE, ha hecho el decidido esfuerzo de elaborar e implementar un procedimiento que impulse la cultura de la denuncia sobre hechos que violentan a las mujeres que forman parte de su comunidad, en el ánimo de devolverles la confianza en el espacio seguro que debe ser su escuela.

Analizar los casos de violencia y discriminación atendidos en la UNIGE a través del protocolo como mecanismo institucional.

## Descripción

Partiendo del hecho mostrado en las cifras, relativo a la violencia que padece el alumnado de la BENU por parte del profesorado, así como el desconocimiento sobre cómo y dónde denunciar, es que la UNIGE elabora un protocolo para la atención a casos de violencia y discriminación en razón de género. Si bien su elaboración se llevó a cabo en 2022, la implementación inició en el marco del 8 de marzo de 2023, después del Paro realizado por estudiantes y la colocación del tendedero que expresaba actos de violencia sufrido por parte de personas servidoras públicas de la institución. Ello obligó a la autoridad institucional, Comité de Ética y UNIGE a establecer diálogo con el alumnado en cada una de las aulas, haciendo énfasis en la denuncia como mecanismo de atención a los hechos señalados. Además, en dicho encuentro se precisó a la Unidad de Género como la instancia para efectuarla. Es así que de marzo a noviembre de 2023 la UNIGE recibe a personas de la comunidad normalista que acuden en espera de apoyo y orientación sobre hechos de violencia. Este trabajo da cuenta de ello.

## Análisis

La UNIGE brindó atención de manera general a la comunidad normalista, con un total de 62 personas, de las cuales 46 fueron mujeres y 12 hombres. Dicha atención se llevó a cabo en dos sentidos, como asesoría y como primer contacto. Para el primer caso se atendió a 2 profesoras, lo cual consistió en proporcionar información sobre el proceso de atención a casos de violencia y discriminación en razón de género que brinda la Unidad, así como los tiempos e instancias responsables. Las 60 personas restantes, fueron atendidas bajo la modalidad de primer contacto, la cual implica la recepción y escucha de todas aquellas personas que presentan un sentimiento de incomodidad o afectación ante un hecho suscitado, sea en los espacios de la BENU o en los ámbitos que le competen, con otras personas.

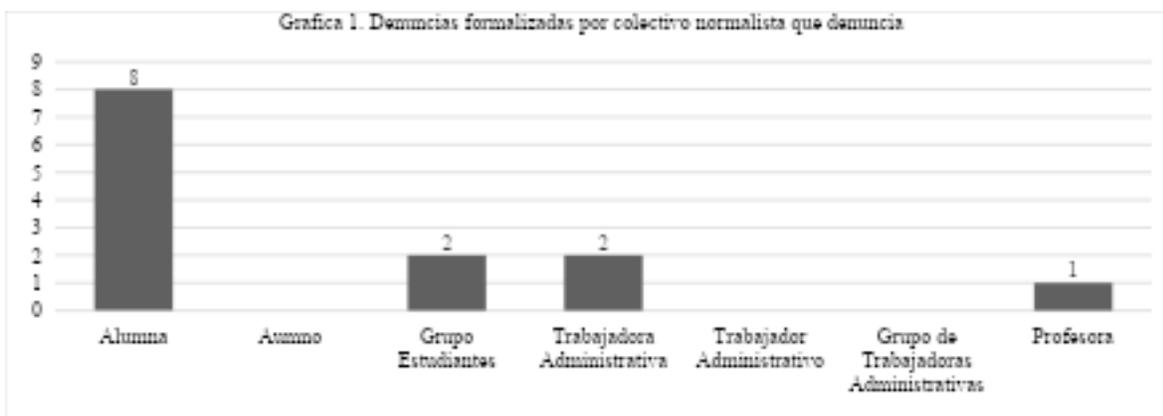
Esta atención implicó recibir a las personas, escucharles y orientarles de manera precisa y libre de prejuicios, sobre su caso y las vías e instancias pertinentes para ello. Como se muestra en la Tabla 1, se llevaron a cabo dos tipos de atención de primer contacto, individual y grupal; la primera implicó la atención a 14 personas y la segunda involucra la atención a 46 personas en 5 grandes grupos; 1 grupo de 3 de trabajadoras y 4 grupos de estudiantes integrados por 3, 3, 6 y 31 personas respectivamente.

**Tabla 1. Atención brindada por colectivo normalista**

Persona atendida	Alumna	Alumno	Grupo de estudiantes	Trabajadora Administrativa	Trabajador Administrativo	Grupo de trabajadoras Administrativas	Profesora	Total general
Asesoría							2	2
Primer contacto individual	8			4	1		1	14
Primer contacto grupal			3,3,6,31			3		46
<b>Total</b>	<b>8</b>		<b>43</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>62</b>

Cabe destacar que la atención de primer contacto brindada a 60 personas, culminó en la formalización de un total de 13 actas de denuncias, 11 individuales y 2 grupales (Gráfica 1). La determinación de lo anterior se realizó atendiendo el enfoque diferencial y especializado, señalado en el Artículo 5 de la Ley General de Víctimas, consistente en identificar las desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas; la situación de vulnerabilidad en que se encuentran las personas involucradas, sea por identidad de género, orientación sexual, raza, origen étnico, edad, nacionalidad, discapacidad, religión, así como cualquier otra condición relevante; la vulneración de disposición jurídica en el marco de la No Violencia y No Discriminación; la existencia de un daño de índole físico, moral o psicológico, advertidas en la narrativa de los hechos; y la existencia de algún tipo de riesgo laboral o académico.

La formalización de las denuncias incluyó a 20 personas de la BENU, lo cual representa el 32% de la población atendida. De dicha población 19 fueron mujeres y 1 hombre, de las cuales 17 formaban parte de la comunidad estudiantil y que representa el 85% de las personas denunciadas.

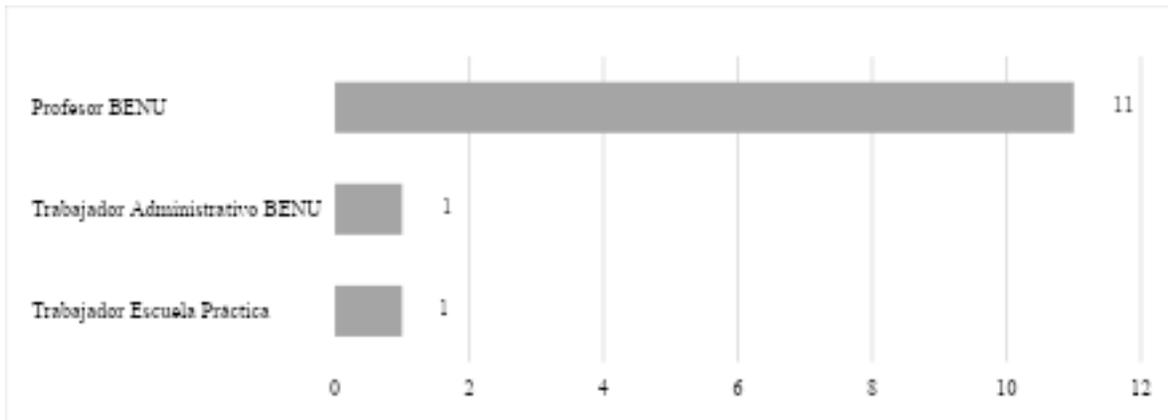


Considerando que 10 de las 13 denuncias formalizadas abarcó a la población estudiantil, se estimó necesario valorar su adscripción al programa educativo, lo cual permitió identificar que el 100% es alumnado de licenciatura. En la Gráfica 2 se puede visualizar que 9 de las denuncias incluyó estudiantado de la Licenciatura en Educación Preescolar y 1 de la Licenciatura en Educación

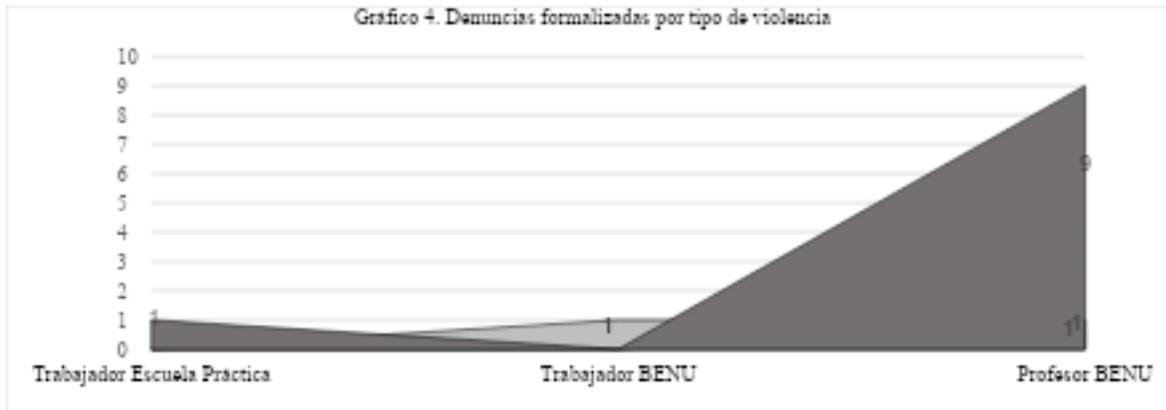
Primaria, dato que concentra el 90% de las quejas en un programa educativo. Además, dichas querrelas están integradas prioritariamente por mujeres, 15 alumnas y 1 alumno.



Respecto a las personas señaladas en las 13 denuncias, se encontró a 1 trabajador de educación básica, adscrito a la escuela de práctica donde se encontraba asignada una alumna. Las 12 denuncias restantes enunciaron a personal de la BENU, 1 señala a un trabajador y 11 a un profesor (Gráfica 3). El 92% de las denuncias señala a personal de la institución, el 84% es un docente y en el 100% de los casos son hombres.



La violencia encontrada en los hechos descritos por las personas denunciantes muestran que 10 son de índole psicológica, 2 sexual y 1 digital (Gráfica 4). Lo anterior se enuncia con base en la tipología establecida en el artículo 4 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para nuestro estado.



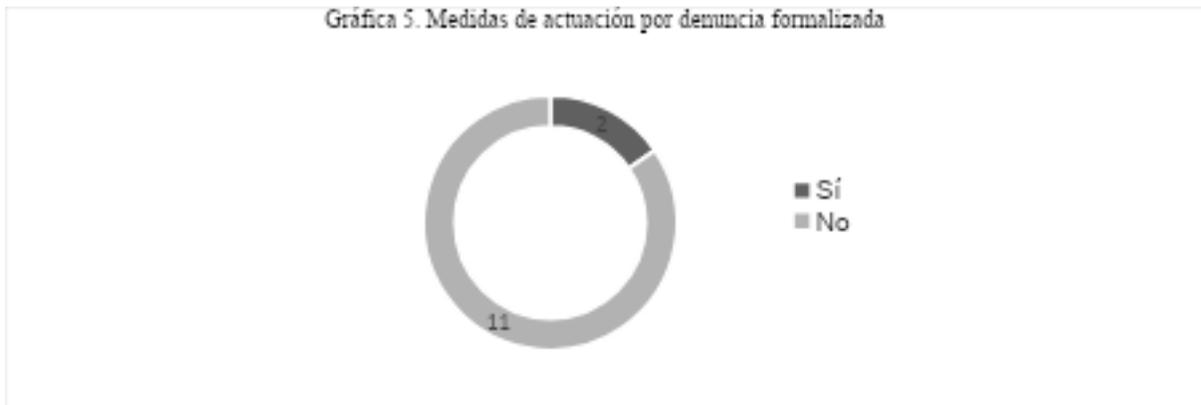
Los tipos de violencias identificadas en las denuncias advierten 8 manifestaciones, que si bien son diversas también coincidentes, particularmente en la amenaza al alumnado de reprobación o denuncia, que representa el 38%, seguido de comentarios hirientes en el 15% de los casos, el resto de las manifestaciones se suscitaron en un solo hecho, como lo muestra la Tabla 2.

**Tabla 2. Manifestaciones de los tipos de violencia expresadas en las denuncias formalizadas**

Tipo y manifestación de la violencia	Colectivo normalista que denuncia				
	Alumna	Grupo de estudiantes	Trabajadora Administrativa	Profesora	Total general
Búsqueda de encuentro o contacto	1				1
Gritos			1		1
Alusión al desempeño por relación de pareja				1	1
Comentarios hirientes	1	1			2
Amenaza de reprobación o denuncia	4	1			5
Miradas lascivas	1				1
Comentarios sobre vida sexual y cuerpo			1		1
Mensajes sin consentimiento	1				1
	8	2	2	1	13

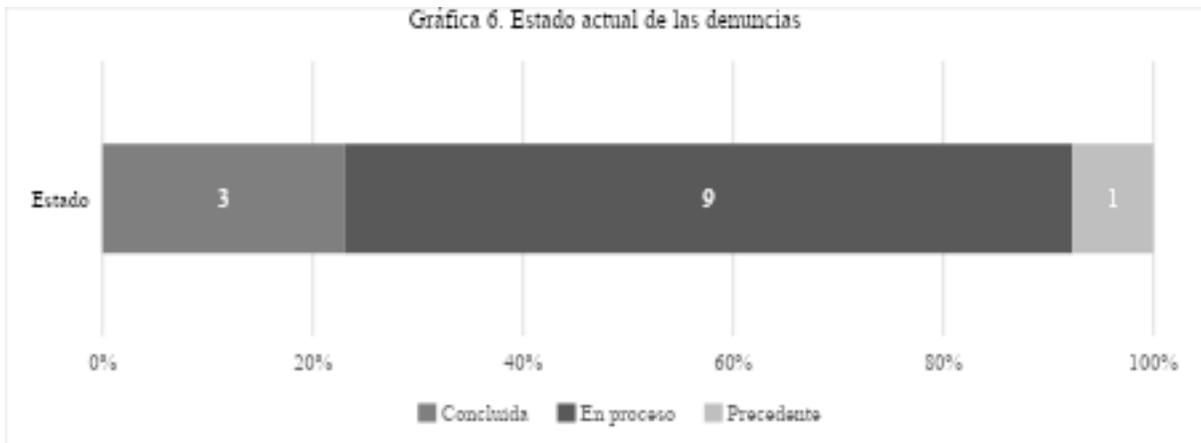
La atención de las denuncias se acompañó por medidas de protección, en 2 de los 13 casos, esto es el 15% (Gráfica 5). Una de ellas se llevó a cabo en la escuela de práctica donde se encontraba asignada una de las estudiantes, si bien la determinación de esta medida no depende de la UNIGE, la formalización de la denuncia en la Unidad, permitió establecer vinculación con la Enlace de Género de la Secretaría de Educación Pública, así como con la autoridad educativa del plantel educativo, para gestionar la atención al caso; ello derivó en la reubicación física de la persona denunciada. La otra medida de protección se aplicó en la BENU, consistiendo en la separación del aula de clase, tal disposición fue otorgada por el Comité de Ética de la institución. Lo anterior sin implicación o modificación en sus responsabilidades o salario.

Gráfica 5. Medidas de actuación por denuncia formalizada



En lo relativo al estado actual que guardan las 13 denuncias, cabe señalar que 2 de ellas han sido concluidas, 9 se encuentran en proceso y 1 constituye como precedente (Gráfica 6). En el caso de las primeras estas se finalizaron con recomendaciones generales emitidas por la autoridad de la BENU. Sobre las segundas cabe señalar que 9 se encuentran en proceso de análisis por el Comité de Ética de la BENU y la restante está en revisión por la autoridad correspondiente en la Secretaría de Educación Pública, puesto que la persona denunciada depende de dicha instancia. Ello significa que el 69% de las denuncias aún son asuntos pendientes.

Gráfica 6. Estado actual de las denuncias



## Conclusiones

Es importante destacar en primer lugar el papel relevante que ha asumido la UNIGE en la atención a la comunidad normalista, instancia en la que su población ha confiado sus dudas así como sus desavenencias, lo cual se reflejó en el hecho que el 97% de la atención brindada fuera como primer contacto, en miras a presentar una denuncia. Hecho que advierte la urgencia de capacitar y certificar a las personas que integran la UNIGE, en el estándar EC0539 relativo a la asesoría de manera presencial a las mujeres y víctimas de la violencia basada en el género.

Otra cuestión a resaltar es que la escucha y orientación brindada por la UNIGE permitió que las personas profundizaran en la comprensión de su caso, lo cual derivó en el conocimiento sobre la pertinencia de la denuncia, concretando así querellas en un 32% de la población atendida. Lo cual muestra que no todos los casos cuentan con los elementos para culminar en denuncia.

Una disolución importante es que el 85% de las personas denunciantes formaban parte de la comunidad estudiantil y además el 94% de ellas eran mujeres. El 92% de las denuncias señala a personal de la institución y en el 100% de los casos estos son hombres, lo cual reafirma las cifras de la ENDIREH (2021) sobre la violencia que aqueja a niñas y mujeres en el ámbito escolar y laboral, en particular de personas que ostentan una figura de autoridad.

También se sobresale el hecho de que el 77% de las denuncias sean por violencia de tipo psicológico, prioritariamente por amenaza al alumnado de reprobación o denuncia y seguido de comentarios hirientes. Este tipo de violencia es el maltrato más normalizado y el que menos se denuncia pues el miedo, culpa o vergüenza que han generado en la víctima les paraliza. Hecho que representa un reto por atender en la UNIGE.

Situación que también implica un desafío es la conclusión de las denuncias, pues aún cuando se encuentran en proceso, a la fecha resta el 85% por finiquitar.

Finalmente se destaca que el tiempo empleado por las 2 docentes que integran la Unidad de Género en la escucha, orientación, redacción, revisión, corrección y firma de la denuncia, ha sido de 4 horas por cada una de ellas; esto representa un total de 52 horas, sólo en la primer etapa del procedimiento para la atención a casos, equiparable a más de una semana laboral. Situación que advierte la urgencia de integrar más personas a la UNIGE.

## Referencias

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2017). Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética. México: Diario Oficial de la Federación. México.

\_\_\_\_\_ (2020). Protocolo de Actuación de los Comités de Ética en la Atención de Denuncias y Prevención de Actos de Discriminación. México: Diario Oficial de la Federación.

\_\_\_\_\_ (2020). Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. México: Diario Oficial de la Federación. México.

Congreso del Estado de Baja California Sur. (2006). Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Baja California Sur. México: Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur.

\_\_\_\_\_ (2009). Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California Sur. México: Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur.

\_\_\_\_\_ (2021). Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Baja California Sur. México: Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur.

\_\_\_\_\_ (2022). Código de Ética. México: Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. México: INEGI.

Norzagaray, M., Ortega, M. (2023). La perspectiva de las violencias de género y discriminación en el estudiantado de la BENU “Profr. Domingo Carballo Félix (Ponencia). XVII Congreso Nacional de Investigación Educativa. Mérida, México: Consejo Mexicano de Investigación Educativa.

Organización de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Recuperado de:  
<https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2011/12/cedaw> [ Links ]

Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belém do Pará, Brasil: Organización de los Estados Americanos.