



I^{er}

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

Primeros pasos hacia la prevención y atención de situaciones de riesgo en razón de Género en la Escuela Normal Superior de Querétaro

Martha Nictze ha Frías Lara

Escuela Normal Superior de Querétaro

Correo electrónico: mfrias@ensq.edu.mx

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

Resumen

El propósito de esta narrativa es reflexionar sobre los primeros pasos que lleva a cabo la Escuela Normal Superior de Querétaro para prevenir y atender situaciones en razón de violencia de género. Con ello, compartir la experiencia y abrir nuevas perspectivas para formar normalistas conscientes de la importancia de que la escuela es un espacio de protección y transformación de todas y todos hacia la justicia y la igualdad.

Introducción

Las Escuelas Normales (EN) son un agente transformador de la sociedad. El impacto que tiene una EN sobrepasa una comunidad escolar específica y se extiende por las escuelas de educación básica a las que se integran sus estudiantes. Por lo tanto, todo aquel proyecto de mejora beneficia a la comunidad normalista en cuestión; al mismo tiempo, su impacto exponencial hacia una comunidad más amplia.

El artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917) establece que las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la misma y en los tratados internacionales de los que México forma parte. En este sentido, las acciones que se lleven a cabo para resguardar los derechos humanos sobre la igualdad de género representan un reto de inclusión educativa en el contexto de las Escuelas Normales. Estas como Instituciones de Educación Superior

(IES) tienen el gran compromiso de contribuir a la construcción de ecologías de convivencias en las que la equidad entre hombres y mujeres sea un derrotero a partir de sus propias normativas.

Por lo anterior, la Escuela Normal Superior de Querétaro como IES ha emprendido una serie de acciones que le permitan establecer una serie de normativas internas que respondan a las necesidades y obligaciones que, como IES, le corresponden. La Ley General de Educación Superior establece en su artículo 10, los criterios para elaborar políticas en materia de educación superior, en sus fracciones XVII, XVIII y XIX la promoción de medidas para eliminar estereotipos de género para cursar los planes y programas de estudios de cualquier IES.

A su vez, propone la creación, implementación y como “obligación para las instituciones de educación superior de contar con protocolos de atención, instancias y personal capacitado para la prevención, atención, sanción de la violencia de género entre sus integrantes, a fin de coadyuvar, desde sus ámbitos de competencia, con su eliminación”. (Gaceta UNAM, 2022, p.3). Su finalidad es garantizar la seguridad de todos los miembros de las IES que sean libres de todo tipo y modalidad de violencia.

Por otro lado, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007 ha impulsado acciones relevantes en las políticas educativas. En el capítulo primero se establecen sus principios que son:

- Igualdad jurídica entre la mujer y el hombre:
- El respeto a la dignidad humana de las mujeres:
- La no discriminación. Y
- La libertad de las mujeres.

En la quinta sección de esta ley De la Secretaría de Educación Pública en su artículo 45 fracción segunda se establece lo siguiente: “Desarrollar programas educativos, en todos los niveles de escolaridad, que fomenten la cultura de una vida libre de violencia contra las mujeres y el respeto a su dignidad [...]” (Cámara de diputados, 2007). Así mismo se establece en la fracción sexta: “Capacitar al personal docente en derechos humanos de las mujeres y las niñas.

Por ende, las acciones emprendidas en la ENSQ como primeros pasos no solo pretenden atender las disposiciones oficiales, sino crear los mecanismos para crear dentro de la institución las normativas necesarias para esclarecer las políticas de prevención, atención y erradicación de la violencia de género.

Como primera acción se realizó una convocatoria al conjunto de docentes de la institución, para formar parte del comité “Prevención y Atención de Situaciones de Violencia en Razón de Género”. La participación fue voluntaria y quedó conformada en su totalidad por cinco docentes. Posteriormente, se llevó a cabo la primera reunión para instalar dicho comité, en el que se establecieron las funciones de las participantes, es decir: la presidencia, la secretaria y las vocalías, para que de manera conjunta y organizada se comenzarán de manera oficial la organización.

La instalación del comité se llevó a cabo el día siete de febrero del 2024. En ella, se estableció un calendario para la elaboración de los siguientes productos: reglas generales de operación, cuya fecha de entrega se estableció para el 19 de marzo del 2024; conformación de un protocolo y manual de procedimientos para el 19 de junio, así como un informe de actividades para entregar a la dirección de la escuela el 19 de julio.

Es preciso mencionar que, aunque estas fueron las primeras acciones llevadas a cabo en conjunto, como comité, en la ENSQ algunas docentes, habían comenzado una preparación en foros y espacios que promueven la igualdad, la no discriminación y la educación libre de violencia de género. A su vez, se establecieron vínculos con organismos que promueven la eliminación de la discriminación.

Como producto de esta preparación previa, las compañeras que recibieron dicha capacitación han ido gestionando vínculos con otras instituciones gubernamentales y IES públicas cuya experiencia y organización se han consolidado en favor de sus ecosistemas educativos. A través de este vínculo, se consultó a la directora de la UAVIG-UAQ para que orientara el trabajo realizado en la conformación del protocolo.

Por otro lado, el comité realizó una investigación sobre la construcción del protocolo para la ENSQ. Cada una de las integrantes investigó los fundamentos que debía contener el protocolo, la estructura de este, así como los procedimientos necesarios para su construcción. A partir de esa construcción, nos percatamos de que necesitábamos una asesoría directa de una experta. Fue por ello por lo que solicitamos el apoyo de la directora de la UAVIG-UAQ. En esta asesoría informal y vía zoom nos mostró cómo está organizada su estructura.

A partir de dicha asesoría logramos identificar una serie de elementos importantes para continuar con los primeros pasos, en este sentido se identificaron una serie de condiciones y alcances que podemos tener en la ENSQ bajo las condiciones que tenemos. Una de las condicionantes más importantes que es preciso mencionar, es la falta de personalidad jurídica que tiene la escuela.

Lo anterior, repercute en una serie de limitaciones cuyo impacto es amplio en varios aspectos; en específico, las que serán descritas a continuación:

- El personal docente de tiempo completo de la ENSQ está conformado por once profesores-investigadores de tiempo completo y 5 docentes con interinato y algunos otros docentes de tiempo libre.
- Este comité y algunos otros, se integran con los docentes de tiempo completo e interinato, por lo que hay pocos que pueden participar.
- Dada la plantilla tan ajustada para atender las necesidades de la escuela, no hay descarga horaria para realizar funciones administrativas del comité, que requeriría la conformación de un organigrama estable para realizar funciones continuas y constantes para alcanzar el objetivo de este.
- La falta de apoyo económico para contratar especialistas en atención a violencia de género y que conforme una estructura administrativa que sostenga las necesidades del comité

para llevar a cabo las acciones de prevención, atención y erradicación de la violencia de género. Ni presupuesto para gastos operativos de una oficina.

- Imposibilidad de contratar de manera fija un especialista al que se pueda conducir denuncias por violencia, acoso que puedan dar contención psicoemocional, apoyo psicológico, orientación y apoyo jurídico.
- La falta de recursos económicos y humanos complejizan la realización de acciones para fomentar la capacitación de los docentes, la finalización del protocolo y su registro.
- Dificultad para crear un comité registrado o un órgano que tenga todas las facultades para prevenir, atender y dar resoluciones ante las situaciones de violencia de género.
- Por otro lado, pese a las dificultades mencionadas, es posible dar continuidad al trabajo iniciado y realizar acciones como:
 - Organizar actividades, talleres para sensibilizar y fomentar el respeto y la prevención de situaciones de violencia de género.
 - Canalizar y derivar situaciones que puedan presentarse a la Secretaría de Atención al Delito y al Instituto Queretano de las Mujeres.
 - Crear un programa de capacitación semestral para sensibilizar y educar a la comunidad normalista en temas de inclusión, perspectiva de género, lenguaje no sexista, nuevas masculinidades jaja.
 - Establecer vínculos y convenios con otras instituciones que puedan apoyar las acciones a seguir.

Como se puede ver, las leyes y normativas impulsan acciones para erradicar cualquier tipo de violencia de género, a partir de la prevención o de la atención a los casos en donde se presente. Sin embargo, instituciones como la ENSQ tienen algunas limitaciones que no permiten desarrollar todos los mecanismos necesarios para cumplir con las leyes y normativas.

Sin embargo, la finalidad de compartir esta narrativa y compartirla en este congreso, tiene como objetivo conocer las diferentes experiencias que han tenido el resto de las escuelas Normales del país, pues podrían ser una luz que alumbre el camino de quienes con toda la buena voluntad y disposición, nos hemos dado a la tarea de echar a andar este comité. Aunque como ya se dijo, sin un reconocimiento jurídico.

Sin embargo, no hemos querido señarnos a las limitaciones y más bien hemos buscado posibilidades para continuar realizando acciones propositivas y proactivas para que la ENSQ como Institución de Educación Superior impacte en su comunidad. Sin caer en la autoexplotación por exceso de labores no remuneradas y extras a las ya propias de la docencia, pues sería ir en sentido contrario de la justicia y la igualdad.

Sabemos que hay muchas más acciones que se pueden llevar a cabo en el camino de crear una ecología de igualdad de género en la ENSQ. La preparación y la capacitación de quienes estamos involucradas de manera directa con estos primeros pasos. Empero, alcanzar la construcción de una

herramienta de protección a nivel institucional que reconozca, visibilice, prevenga y atienda la violencia de género y las diferentes formas de discriminación a las que pueden estar expuestos los integrantes de la comunidad, es un intento por contribuir con acciones normadas y reguladas (Aker, 2003).

La labor y el compromiso del docente con su comunidad debe construir modelos de actuación igualitarios, justos, horizontales para que hombres y mujeres se encuentren en igualdad de circunstancias (Salomón, 2007). A su vez, identificar ¿Qué prácticas educativas fomentan la desigualdad y las relaciones de poder?, ¿qué formas de resistencia están presentes de manera consciente o inconsciente en la comunidad?

Conclusión

A manera de cierre se puede concluir que en la ENSQ tenemos un camino largo que recorrer en materia de normativas y protocolos, sin embargo, se ha comenzado la marcha y está poco a poco irá teniendo un impacto positivo, así como irá solventando las dificultades que por ahora persisten.

Referencias

Aker, S. (2003). Género y educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo. Narcea.

s.a. (17 de noviembre de 2022). Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México. GACETA UNAM, págs. 1-11.

Salomón, R. (2007). Igualdad y diferencia. La cuestión de la equidad de género en la educación.

Unión, C. d. (2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. DOF.