



## Comunicado

El Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (INBAL), en congruencia con su pronunciamiento para garantizar espacios libres de violencia firmado el 28 de febrero de 2020, refrenda su compromiso para erradicar cualquier tipo de violencia y en particular la de género en sus espacios educativos y reconoce la necesidad de mejorar sus mecanismos de atención hacia éstos, así como la importancia de brindar mayor énfasis a la prevención de las violencias y en particular la de género, por lo cual se comunica que oficialmente se cuenta con el nuevo *Protocolo para la prevención, atención, canalización y seguimiento de la violencia de género en el INBAL* el cual se elaboró a través del trabajo comprometido de estudiantes de distintas escuelas del Instituto, egresadas, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México y personal adscrito a la Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas. Su contenido refleja las necesidades reales y cotidianas de la comunidad estudiantil del INBAL.

Este protocolo promueve acciones de prevención para evitar cualquier tipo de violencia por razones de género en el ámbito educativo del INBAL, en la formación de personas que construyan otras formas de relacionarse sin violencia, con igualdad de género, a través del diálogo y la cultura de la paz.



El Protocolo que hoy se presenta considera la diversidad y el alcance de la educación artística por parte del INBAL en las entidades federativas.

Finalmente, este protocolo representa una suma de esfuerzos y alianzas, desde el diálogo, la empatía y la escucha abierta para construir espacios de formación en las artes de forma más igualitaria y respetuosa con la comunidad estudiantil y académica.

Se podrá consultar en la página oficial de la Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas. <https://sgeia.inba.gob.mx>

**Atentamente**

**Dra. Lucina Jiménez López**  
Directora General

**Mónica Hernández Riquelme**  
Subdirectora General de Educación e Investigación Artísticas





**CULTURA**  
SECRETARÍA DE CULTURA

**INBAL**

Subdirección General de Administración  
Dirección Asuntos Jurídicos

**Pedro Fuentes Burgos**  
Subdirector General de Administración  
Presidente del Comité de Ética del INBAL

**Laura Elena Ramírez Rasgado**  
Subdirectora General de Bellas Artes

**Dolores Martínez Orralde**  
Subdirectora General del Patrimonio Artístico Inmueble



# **Protocolo para la prevención, atención, canalización y seguimiento de la violencia de género en las escuelas del INBAL**



**CULTURA**  
SECRETARÍA DE CULTURA



**INBAL**





## ÍNDICE

<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>6</b>
<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>ACERCA DEL PROTOCOLO .....</b>	<b>11</b>
<b>DISPOSICIONES GENERALES.....</b>	<b>12</b>
<b>ÁMBITOS DE APLICACIÓN.....</b>	<b>12</b>
<b>OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS .....</b>	<b>13</b>
<b>PRINCIPIOS RECTORES.....</b>	<b>16</b>
<b>TÍTULO PRIMERO. MARCO JURÍDICO Y ÁMBITO DE COMPETENCIA. ....</b>	<b>21</b>
<b>TÍTULO SEGUNDO. MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>22</b>
<b>TÍTULO TERCERO. DE LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO 1. DE LA PREVENCIÓN PRIMARIA.....</b>	<b>28</b>
<b>CAPÍTULO 2. DE LA PREVENCIÓN SECUNDARIA .....</b>	<b>35</b>
<b>CAPÍTULO 3. DE LA PREVENCIÓN TERCIARIA .....</b>	<b>37</b>
<b>TÍTULO CUARTO. DE LA ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO. ....</b>	<b>41</b>
<b>CAPÍTULO ÚNICO. ....</b>	<b>41</b>
<b>RUTA PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....</b>	<b>41</b>
<b>SECCIÓN I PRIMER CONTACTO .....</b>	<b>41</b>
<b>SECCIÓN II DENUNCIA. ....</b>	<b>43</b>
<b>SECCIÓN III IDENTIFICACIÓN DEL TIPO DE VIOLENCIA Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN. ....</b>	<b>45</b>
<b>SECCIÓN IV PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO .....</b>	<b>49</b>
<b>SECCIÓN VI RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.....</b>	<b>59</b>
<b>TÍTULO QUINTO. DE LA CANALIZACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.....</b>	<b>68</b>
<b>CAPÍTULO ÚNICO. RUTA PARA CANALIZACIÓN.....</b>	<b>68</b>
<b>SECCIÓN I. PROCEDIMIENTO DE CANALIZACIÓN .....</b>	<b>68</b>
<b>SECCIÓN II. PARA LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL DE LA CIUDAD DE MÉXICO. ....</b>	<b>69</b>
<b>TÍTULO SEXTO. DEL SEGUIMIENTO DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO....</b>	<b>71</b>
<b>TRANSITORIOS.....</b>	<b>76</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>77</b>
<b>ANEXO I. MARCO JURÍDICO Y ÁMBITO DE COMPETENCIA .....</b>	<b>78</b>
<b>INTERNACIONAL .....</b>	<b>78</b>
<b>NACIONAL O FEDERAL.....</b>	<b>79</b>
<b>INSTITUCIONAL .....</b>	<b>82</b>
<b>ANEXO II. CARTA COMPROMISO .....</b>	<b>84</b>
<b>ANEXO III. GLOSARIO .....</b>	<b>86</b>
<b>ANEXO IV. GUÍA PARA REALIZAR ESCRITO DE DENUNCIA .....</b>	<b>97</b>
<b>GUÍA DE AUTOCUIDADO AL REALIZAR UNA DENUNCIA .....</b>	<b>99</b>
<b>ANEXO V. FORMATO PARA REALIZAR ESCRITO DE DENUNCIA.....</b>	<b>101</b>

<b>ANEXO VI. INFOGRAFÍAS .....</b>	<b>103</b>
<b>ANEXO VII. CUADRO DE CORRELACIÓN FALTA -SANCIÓN .....</b>	<b>106</b>
<b>ESTUDIANTES .....</b>	<b>106</b>
<b>SERVIDORES PÚBLICOS.....</b>	<b>109</b>
<b>ANEXO VIII. DIRECTORIO DE INSTANCIAS QUE BRINDAN ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO Y ASESORÍA JURÍDICA.....</b>	<b>112</b>
<b>CRÉDITOS .....</b>	<b>117</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>118</b>
<b>DIRECTORIO .....</b>	<b>120</b>

## AGRADECIMIENTOS

Agradecemos por la activa colaboración de estudiantes y egresadas para la elaboración de este protocolo:

- Alejandra Basurto Cruz, Escuela Superior de Música
- Arantza Michelle Durand Zúñiga, Escuela Nacional de Arte Teatral
- Carolina López de la Fuente, Academia de la Danza Mexicana
- Citali Rojas Pedroza, Academia de la Danza Mexicana
- Diana Lourdes Aguilar Portillo, Escuela de Iniciación Artística No. 4
- Erandi Frijol Rodríguez, Academia de la Danza Mexicana
- Eréndira Itzel Martínez Benítez, Academia de la Danza Mexicana
- Esperanza Luna Barrios, Escuela Superior de Música
- Fátima Herrera Enríquez, CEDART "Frida Kahlo"
- Jazmín Rojas Pérez, Academia de la Danza Mexicana
- Karla Jimena Sandoval Carrillo, Academia de la Danza Mexicana
- Lesli Yunuet De la Fuente Marín, Escuela de Iniciación Artística No. 4
- Lidia Eugenia Gómez González, Centro de Investigación Coreográfica
- Pamela Mariana Altamirano Portuondo, Academia de la Danza Mexicana
- Susana Amairany Sandoval Torres, Escuela de Diseño
- Virka Peralta Nájera, Escuela de Iniciación Artística No. 4

Agradecemos al personal que conforman las áreas internas de la Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas:

- Abigail Angélica García, Dirección de Asuntos Académicos
- Cintia Ixchel Arroyo Romero, Dirección de Servicios Educativos
- Maribel Gallegos Hernández, Dirección de Asuntos Académicos
- Rocío García Ruiz, Dirección de Asuntos Académicos
- Tamara del Pilar Vargas, Dirección de Servicios Educativos
- Yuriko Yazmín Sánchez Benavides, Dirección de Servicios Educativos
- Norma Angélica Hernández Eligio, Dirección de Servicios Educativos

Finalmente, agradecemos por la valiosa colaboración y observaciones a los trabajos que se tuvo con personal de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México que dieron una perspectiva desde la protección y garantía de los Derechos Humanos:

- Nuriney Mendoza Aguilar, Directora General de Quejas y Atención Integral
- Gabriela Torres Pérez, Directora de Atención y Orientación

La revisión de este Protocolo se hizo en colaboración con la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México, la Dirección de Asuntos Jurídicos y la Dirección de Asuntos Laborales, así como el Comité de Ética del INBAL.

# **Protocolo para la Prevención, Atención, Canalización y Seguimiento de la Violencia de género en el INBAL**

## **PRESENTACIÓN**

El Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (INBAL), en congruencia con su pronunciamiento para garantizar espacios libres de violencia firmado el 28 de febrero de 2020, refrenda su compromiso para erradicar cualquier tipo de violencia y en particular la de género en sus espacios educativos y reconoce la necesidad de mejorar sus mecanismos de atención hacia ésta, así como la importancia de brindar mayor énfasis a la prevención de la violencia de género.

Los paros realizados por colectivas de estudiantes en la Academia de la Danza Mexicana y la Escuela Nacional de Arte Teatral<sup>1</sup> mostraron la urgencia de reformular y mejorar los mecanismos para recuperar espacios educativos libres de violencia, asentado a través de sus pliegos petitorios la creación de un protocolo que no solo atienda, sino también considere la prevención, atención, canalización y seguimiento de la violencia por razones de género de manera expresa en su contenido.

Por lo anterior, el 29 de junio del 2021 se publicó la convocatoria dirigida a las estudiantes y egresadas de las 29 escuelas del INBAL con el objetivo de invitar a formar parte del grupo de trabajo para la creación del presente

---

<sup>1</sup> Realizados los días 26 de febrero y 18 de marzo, ambos de 2021, respectivamente.

documento, construido de forma colectiva a lo largo de casi 8 meses, donde se aborda la prevención, atención, canalización y seguimiento de la violencias por razones de género en el INBAL, como acción concreta para priorizar la emergencia en nuestro país que se hace presente en los espacios privados y públicos, y de igual forma en los espacios educativos dada su naturaleza pública; se identifica que dicha violencia está constituida por las acciones que causan algún tipo de daño en la integridad de la persona, son las mujeres, las adolescentes y niñas los principales grupos vulnerados, debido a que esta violencia se origina por las diferencias estructurales de poder basadas en el género; en este sentido, también puede ejercerse en contra de la población LGBTTTQIA+<sup>2</sup>, al referirse a la violencia relacionada con las normas de género.

Este protocolo promueve acciones de prevención para evitar cualquier tipo de violencia por razones de género en el ámbito educativo del INBAL, institución que apuesta a la formación de personas que construyan otras formas de relacionarse sin violencia, con igualdad de género, a través del diálogo y la cultura de la paz.

Resulta relevante mencionar que dada la diversidad y la distribución en toda la república mexicana que tiene la comunidad educativa del INBAL, en el presente Protocolo se consideran rutas de prevención, atención, canalización y seguimiento a los casos de violencia por razones de género en las modalidades

---

<sup>2</sup> LGBTTTQIA+: lesbiana, gay, bisexual, transgénero, queer, intersexual, asexual y + (todos los colectivos que no están representados en las siglas anteriores).

de atención a distancia y de manera presencial. Con ello se contribuye a descentralizar la información asegurando que esta pueda llegar a todas las personas que forman parte de los espacios educativos del Instituto, sin que sea una limitante que se encuentren en la Ciudad de México, Colima, Chihuahua, Guadalajara, Michoacán, Monterrey, Oaxaca, Querétaro, Sonora o Yucatán, estados en donde hay escuelas del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.

Finalmente, este protocolo representa una suma de esfuerzos y alianzas, construidas desde el diálogo, la empatía y la escucha abierta para construir espacios de formación en artes más igualitarios y respetuosos a las actuales como a las nuevas generaciones.

## ACERCA DEL PROTOCOLO

*“Cualquiera que sea la libertad por la que luchamos,  
debe ser una libertad basada en la igualdad.”*

Judith Butler<sup>3</sup>

El INBAL ha asumido como parte de sus políticas institucionales la cero tolerancia al acoso, hostigamiento y la violencia de cualquier tipo, con especial énfasis en la violencia por razones de género.

Para ello, ha implementado diversas acciones institucionales, tales como la firma del Pronunciamiento Cero Tolerancia a las Conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en el Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, por parte de sus cuerpos directivos en 2020; la creación de convenios interinstitucionales con diversas instancias como la Secretaría de las Mujeres y la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México en 2021 y el diálogo abierto y franco con las estudiantes de la Academia de la Danza Mexicana y la Escuela Nacional de Arte Teatral que en 2021 manifestaron actos de violencia en sus escuelas.

Este Protocolo tuvo origen en un ejercicio de escucha entre las estudiantes de las Escuelas del INBAL, las autoridades del Instituto y de la Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas, es una más de las acciones para reafirmar el compromiso del INBAL para la construcción de

---

<sup>3</sup> Judith Butler, es una filósofa posestructuralista estadounidense que ha realizado importantes aportes en el campo del feminismo, la teoría queer, la filosofía política y la ética.

espacios educativos seguros, respetuosos de los derechos humanos, libres de violencia y con plena conciencia de las implicaciones que han tenido en el ámbito educativo. Se funda en las necesidades reales y cotidianas de la comunidad estudiantil del INBAL, se ha construido a través de la colaboración horizontal entre personal administrativo y estudiantes de diversas escuelas del Instituto, quienes acudieron al llamado que el INBAL realizó mediante una convocatoria pública y abierta para participar de este proceso.

El trabajo realizado durante varios meses, entre 2021 y 2022, para elaborar y presentar este Protocolo, ha permitido identificar con claridad sus ámbitos de aplicación, objetivos y principios rectores.

## **DISPOSICIONES GENERALES**

### **ÁMBITOS DE APLICACIÓN**

El ámbito de aplicación de este Protocolo es para todas las Escuelas de Iniciación Artística, Centros de Educación Artística, Escuelas Superiores y Centros Nacionales de Investigación del INBAL, es decir, abarca los hechos que sucedan en sus instalaciones y se extiende a las salidas didácticas, prácticas escénicas u otras actividades que se realicen fuera de las instalaciones de las Escuelas o Centros o de forma virtual y estén contempladas en el plan de trabajo que deriven del proceso formativo más allá de las fronteras de los recintos escolares, es decir, la aplicación del protocolo también será en el

tiempo y lugar dentro de la competencia institucional, en el cual se involucre un estudiante del INBAL, y un docente o personal administrativo o cualquier otra persona que preste servicios o labore en la instituciones o centros educativos (personal directivo, investigador/a, colaboradores, personal técnico, personal de limpieza, etc.).

## **OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS**

El objetivo general de este Protocolo es prevenir, atender, canalizar y dar seguimiento a los casos de violencia por razones de género que se presentan en las comunidades educativas del INBAL y con ello impulsar iniciativas para promover y proteger el derecho a la educación en condiciones de igualdad, libre de estereotipos, de discriminación y de violencia; así como procesos de sensibilización de las personas involucradas en el sistema educativo (personal directivo, personal docente, personal investigador/a, estudiantes, personal administrativo, personas colaboradoras, madre, padre o tutor/a).

Para atender este propósito se tienen como objetivos particulares los siguientes:

- a)** Fomentar la divulgación del presente Protocolo, a fin de propiciar su conocimiento, apropiación y aplicación que incidan en el replanteamiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje para impulsar nuevos saberes, habilidades y formas de comportamiento que nos permita establecer relaciones de igualdad en las comunidades educativas.

- b)** Promover patrones de conducta entre todas las personas integrantes de las comunidades educativas que permitan acabar con los estereotipos, prejuicios y prácticas discriminatorias, mediante acciones preventivas y de atención, seguimiento y canalización eficaces.
- c)** Erradicar la violencia por razones de género en todas sus expresiones y en todas las comunidades educativas que son parte del INBAL para fomentar el libre desarrollo humano, artístico y el ejercicio de sus derechos humanos.
- d)** Aplicar las medidas de prevención y protección que el INBAL ofrece para garantizar la integridad de las personas que han sido vulneradas.
- e)** Prevenir, mediante diversos mecanismos y acciones institucionales, la violencia por razones de género en los espacios educativos del INBAL.
- f)** Sensibilizar a las comunidades educativas del INBAL sobre la violencia por razones de género en el contexto educativo, mediante la divulgación de información sobre la materia, capacitación, ejercicios creativos, talleres y otros procedimientos.
- g)** Promover, informar, visibilizar, identificar y entender los tipos de violencias que han estado presentes en los entornos educativos del Instituto, mediante el fortalecimiento de actividades recreativas y culturales.

- h)** Informar a todas las personas integrantes de la comunidad INBAL, la ruta de atención para la atención de quejas y denuncias de violencia por razones de género, identificando dónde, con quién y cuál es el procedimiento que se debe de seguir para presentarlas.
- i)** Establecer procedimientos para una atención digna, orientación y acompañamiento a las víctimas de violencia de género, bajo el principio de dignidad humana y considerando el estado de vulnerabilidad en el que se encuentran.
- j)** Promover una mejor atención a grupos vulnerables; comunidad LGBTTIQA+, niñas, niños, adolescentes, mujeres, y estudiantes y trabajadores en general que sean víctimas de violencia por razones de género.
- k)** Establecer la ruta procedimental que deben seguir las instancias involucradas en la atención de la violencia de género.
- l)** Garantizar, mediante los diversos procedimientos, una la atención digna, empática, amable y eficaz a las personas que sufrieron violencia y que presentan denuncias ante la Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas del INBAL (SGEIA) para impedir la persistencia de la impunidad en la atención de casos de violencia de género.
- m)** Asegurar procedimientos claros, dignos, no revictimizantes, sensibles y eficientes, para canalizar los casos de violencia por razones de género que requieren del acompañamiento de instancias externas al INBAL, así

como para brindar seguimiento a los mismos, de forma sensible y respetuosa de los derechos humanos.

- n)** Poner a disposición para la prevención, atención, canalización y seguimiento de la violencia por razones de género en las Escuelas del INBAL, los recursos humanos, materiales y financieros disponibles con los que se cuente para tal efecto, así como la constante capacitación, actualización y renovación de saberes, atendiendo a las necesidades y contexto de la institución.

## **PRINCIPIOS RECTORES**

El logro de los objetivos planteados y la implementación de las acciones que de ellos derivan tienen como base diversos principios rectores que dan identidad y orientan el quehacer del INBAL, además se alinean a lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia donde se establece que para el acceso de todas las mujeres, adolescentes y niñas a una vida libre de violencias deberá de existir:

- a)** Presunción de Inocencia: impone la obligación de la autoridad educativa de la carga de la prueba, al ser un derecho fundamental que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce y garantiza en general, cuyo alcance trasciende la órbita del debido proceso, pues con su aplicación se garantiza la protección de otros derechos fundamentales como son la dignidad humana, la libertad, la honra y el buen nombre, que podrían resultar vulnerados por actuaciones penales o disciplinarias irregulares. En consecuencia, este principio opera también para el presente protocolo al constituir el derecho a recibir la

consideración y el trato de "no autor o no partícipe" en un hecho de carácter contrario a la normatividad que rige el actuar del INBAL o en otro tipo de infracciones mientras no se demuestre fehacientemente la culpabilidad de la persona denunciada.

- b)** Igualdad jurídica, sustantiva, de resultados y estructural.
- c)** Libertad de las mujeres.
- d)** Perspectiva de género.
- e)** Debida diligencia.
- f)** Interculturalidad.
- g)** Enfoque diferencial.
- h)** Respeto irrestricto a la dignidad humana y no discriminación.
- i)** Imparcialidad, eficacia y eficiencia en los procesos.
- j)** Confidencialidad en los procesos de prevención, atención, canalización y seguimiento de la violencia por razones de género; lo que implica, tomar las medidas necesarias para garantizar su protección y resguardar los datos personales de las víctimas, de conformidad con lo establecido en la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- k)** Conducción ética por parte de las y los servidores públicos que atiendan a las víctimas de violencia.
- l)** No revictimización de las personas vulneradas.

- m)** Transparencia en los procesos de prevención, atención, seguimiento y canalización de la violencia por razones de género para con las personas que decidan hacer uso de este Protocolo.
- n)** Enfoque interseccional, especial y diferenciado en todos los procedimientos a los que se refiere este Protocolo.
- o)** Búsqueda constante del crecimiento con sentido humanista de la comunidad del INBAL, mediante las acciones y procesos propuestos.
- p)** Promoción de espacios seguros y libres de violencia para la convivencia y el desarrollo profesional e integridad de las y los integrantes de la comunidad educativa del INBAL, mediante procesos pedagógicos reflexivos, acciones de prevención y procedimientos de atención, canalización y seguimiento de la violencia por razones de género contundentes, claros y accesibles.
- q)** Desarrollo constante de acciones institucionales para la prevención, atención, canalización y seguimiento de la violencia por razones de género que tengan como fin la construcción de una educación artística libre de violencia y orientada por la cultura de paz.
- r)** Fomento al respeto de la integridad de todas las personas de la comunidad educativa INBAL en todos los espacios en que se relacionen y participen derivados de su proceso formativo.
- s)** Libre acceso a la información que revisa el carácter público y de interés general derivada de los procedimientos, Protocolos, reglamentos,

documentos, anexos, entre otros y que tengan como finalidad apuntalar la cero tolerancia a la violencia por razones de género y la construcción de ambientes educativos respetuosos y libres de violencia.

- t)** Respeto a la libre determinación de las víctimas, cuando decidan acudir a otras instancias para atender sus casos o decidan cambiar de asesores legales.
- u)** Respeto total e irrestricto a las víctimas en cuanto a la decisión de la divulgación o confidencialidad de la información que implique su caso, n apego irrestricto a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- v)** Apoyo efectivo, todas las medidas o acciones que se adopten en prevención de las conductas señaladas, así como los procedimientos que deban ser adoptados para el caso que dichas conductas se produzcan, deben estar dirigidas prioritariamente al apoyo efectivo y diligente de la integridad física y psíquica de las víctimas de tales conductas, con especial atención en los casos que se involucren a niñas, niños y adolescentes.
- w)** Celeridad, en los procedimientos que se implementen en la aplicación del presente Protocolo éstos deben ser ejecutados con la diligencia y la prontitud requeridas por los casos sometidos a su conocimiento,

debiendo establecer para ello, plazos breves para la realización de las actuaciones.

- x) Gestión responsable y colaborativa de todos los entes involucrados, en donde quien participa de los mecanismos y procedimientos deben actuar de manera coordinada y colaborativa en la implementación del presente Protocolo, a fin de generar un sistema que posibilite una actuación conjunta en la prevención, atención, canalización y seguimiento de la violencia de género, lo que implica el deber de actuar responsablemente respecto del uso de la información de la que se disponga en esta materia.

Finalmente, este Protocolo pretende fomentar nuevas formas de enseñanza y aprendizaje, que se fundan en el respeto y la superación de estereotipos, prejuicios y prácticas discriminatorias en los procesos de formación artística, para que las y los futuros artistas y las personas interesadas en las artes puedan gozar de procesos educativos libres de violencia.

¡Este Protocolo es para quienes estamos, por quienes estuvieron y por quienes estarán!<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Lema promovido por la colectiva Morras ENAT

## **TITULO PRIMERO. MARCO JURÍDICO Y ÁMBITO DE COMPETENCIA.**

**Artículo 1.** El presente Protocolo es de observancia general y obligatoria para toda persona que realice funciones directivas, académicas, administrativas, técnicas, manuales y comunidad estudiantil de las Escuelas y Centros dependientes del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (INBAL), por lo que deberán revisar este Protocolo en términos de lo establecido en el nuevo Código de Ética de la Administración Pública Federal, sirve como instrumento orientador para los colaboradores que no estén contemplados en los que enuncian en los primeros renglones. En el caso de personas estudiantes menores de edad (niñas, niños y adolescentes), será corresponsabilidad de madres, padres o tutores conocerlo.

**Artículo 2.** Este ordenamiento tiene por objeto prevenir, erradicar, atender, canalizar y dar seguimiento a los casos de violencia por razones de género que sucedan en las Escuelas y los Centros dependientes del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (INBAL) atendiendo lo establecido en el Ámbito de Aplicación. Su incumplimiento generará las responsabilidades establecidas en el Protocolo y en las demás disposiciones aplicables. Su ámbito de aplicación y competencia abarca también las salidas didácticas, prácticas escénicas u otras actividades que se realicen fuera de las instalaciones de la Escuela o Centro, de manera virtual o presencial, y estén contempladas en el plan de trabajo del personal docente y/o programa de estudios previamente autorizado por la Secretaría Académica y Dirección de cada escuela. Así mismo, en aquellos

casos donde exista convivencia extraescolar inapropiada entre alguna persona servidora pública y persona estudiante, de acuerdo con lo establecido en el Código de Derechos y Obligaciones Académicas que Establecen el Marco de Actuación del Personal Docente del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura para Propiciar Espacios Educativos Libres de Violencias.

**Artículo 3.** El fundamento jurídico de este Protocolo se basa en el conjunto de instrumentos normativos internacionales, federales e institucionales que permiten sustentar todas las actuaciones que se proponen, referentes a la prevención, atención, canalización y seguimiento de la violencia de género en las Escuelas y Centros dependientes del INBAL, dentro del ámbito de su competencia; por lo cual, todos los documentos normativos enlistados en el Anexo I son enunciativos más no limitativos.

## **TÍTULO SEGUNDO. MARCO CONCEPTUAL<sup>5</sup>.**

**Artículo 4.** Para los efectos de este Protocolo, se entenderá por:

- I. Ámbito de competencia:** hace referencia al alcance que tiene el INBAL para ejercer sus facultades al conocer y resolver los conflictos que le sean planteados, así mismo determinará los límites de sus acciones, tomando como referencia lo establecido en el Título primero del presente protocolo.

---

<sup>5</sup> En este apartado se definen los conceptos principales del Protocolo para la prevención, erradicación, atención, canalización y seguimiento de la violencia de género en el INBAL, para mayor conocimiento de términos será importante revisar el glosario que se puede consultar en el ANEXO III.

- II. Atención:** consiste en brindar contención, acompañamiento y atención psicológica y asesoría jurídica por personal con perspectiva de género y enfoque especial, diferencial e interseccional en todos los casos de violencias por razones de género.
- III. Canalización:** acción que se llevará a cabo cuando los casos atendidos se encuentren fuera del alcance de la competencia del INBAL o bien otras instancias que complementan la atención que se le brinda por parte del INBAL; en este proceso se brindará orientación oportuna, información y acompañamiento a las instituciones a las que se puede acudir.
- IV. CE:** Comité de Ética del INBAL.
- V. Centro(s):** Centros Nacionales de Investigación, Documentación e Información artísticas dependientes del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.
- VI. CG:** Coordinación de Género.
- VII. Comunidad educativa:** hace referencia a todas las personas estudiantes, personas docentes, personas que realizan funciones directivas y administrativas, padres, madres o tutores.
- VIII. Comunidad estudiantil:** hace referencia a todas las personas que cuentan con la calidad de estudiantes matriculadas en alguna Escuela o Centro del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.
- IX. DAA:** Dirección de Asuntos Académicos.
- X. DAJ:** Dirección de Asuntos Jurídicos.

- XI. DAL:** Dirección de Asuntos Laborales.
- XII. DSE:** Dirección de Servicios Educativos.
- XIII. Escuela(s):** Escuelas de Educación Artística dependientes del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.
- XIV. INBAL:** Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.
- XV. Persona Investigadora:** hace referencia al personal cuya función es desarrollar actividades orientadas a la obtención de nuevos conocimientos sobre las artes o comprobación o demostración de los ya existentes.
- XVI. Persona(s) estudiante(s):** hace referencia a la(s) persona(s) que ha(n) sido admitida(s) y matriculada(s) en alguna Escuela o Centro del Instituto con el objeto de recibir una formación académica. Se les reconoce a las/los/les estudiantes menores de doce años la calidad de niñas o niños y al estudiantado mayor de doce años y menores de dieciocho años la de adolescentes.
- XVII. Personal administrativo técnico manual (ATM):** hace referencia al personal no docente que ejerce funciones de apoyo relativas a la administración, organización y control de los recursos humanos, materiales y financieros en Escuelas y Centros.
- XVIII. Personal directivo:** hace referencia al personal que tiene un cargo o puesto de Directora, Director, Secretaria Académica, Secretario

Académico, Administradora o Administrador, Subdirectores o Coordinadores.

**XIX. Personal docente:** hace referencia al personal que propicia procesos de enseñanza y aprendizaje relativos a diversos aspectos, teóricos, prácticos, éticos y estéticos de la cultura y las artes con base en los contenidos temáticos del plan de estudios.

**XX. Personas colaboradoras:** hace referencia a las personas no previstas como servidoras públicas que coadyuvan en el desarrollo de actividades administrativas y no administrativas, dentro de los centros de trabajo del INBAL, que de manera enunciativa más no limitativa a continuación se pronuncian: personal de limpieza, prestadores de servicio social, prácticas profesionales, prestadores de servicios profesionales u otras personas que no se encuentren previstas como servidoras públicas.

**XXI. Prevención:** medidas destinadas no solamente a prevenir la violencia, sino a la reducción de factores de riesgo, a detener su avance y atenuar sus consecuencias; así como, a transformar la cultural institucional.

**a. Prevención primaria:** acciones que el INBAL desarrollará en atención a las denuncias que se reciban, a fin de prevenir y erradicar la violencia por razones de género mediante mecanismos que mejoren la convivencia escolar y fomenten un ambiente libre de violencia en las Escuelas y Centros.

**b. Prevención secundaria:** acciones que el INBAL desarrollará en atención a las denuncias que se reciban, a fin de erradicar conductas específicas que generaron la violencia por razones de género, para reducir el número de casos existentes y evitar que sucedan nuevos; así mismo, están encaminadas a reducir los factores que la propician mediante mecanismos que mejoren la convivencia comunitaria y fomenten un ambiente libre de violencia en las Escuelas y Centros.

**c. Prevención terciaria:** acciones que el INBAL desarrollará una vez que la violencia por razones de género ha ocurrido, a fin de reducir el impacto que la violencia ha generado, así mismo, busca reducir los factores que la propician mediante mecanismos que mejoren la convivencia comunitaria y fomenten un ambiente libre de violencias de género en las Escuelas y Centros, poniendo atención en subsanar las deficiencias detectadas que permitieron que ocurriera la violencia, es decir, evaluar si los niveles primarios de prevención no han sido eficaces y por tal razón prevalecen casos de violencias.

**XXII. Protocolo:** Protocolo para la prevención, atención, canalización y seguimiento de la violencia de género en el INBAL.

**XXIII. Seguimiento:** son acciones que permiten realizar una observación constante de los mecanismos de actuación implementados; de igual

forma, estas acciones propician una valoración constante del Protocolo para tener en cuenta sus áreas de oportunidad y mejora continua.

**XXIV. SGEIA:** Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas.

**XXV. SNA:** Subdirección de Normatividad Académica.

**XXVI. Vinculación interinstitucional<sup>6</sup>:** son todas aquellas colaboraciones que el INBAL ha generado o realizará con otras instancias públicas y privadas especializadas en violencias de género, derechos humanos, procuración de justicia, entre otros, que favorezcan la pertinencia y calidad de las acciones de prevención y atención propuestas en este Protocolo.

**XXVII. Violencias de género<sup>7</sup>:** son actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas por razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género y el abuso de poder. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres, las adolescentes y las niñas sufren violencia por razones de género de manera desproporcionada, los hombres, los adolescentes y los niños en condiciones vulnerables también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida

---

<sup>6</sup> El 25 de marzo de 2021 se firma convenio con la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

El 25 de mayo de 2021 con la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

El 23 de noviembre 2021, se firmó convenio con la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México (FGJCDMX)

<sup>7</sup> Concepto tomado de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

contra las poblaciones LGBTTTQIA+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de género.

## **TÍTULO TERCERO. DE LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

### **CAPÍTULO 1. DE LA PREVENCIÓN PRIMARIA**

**Artículo 5.** El INBAL, a fin de erradicar y prevenir las violencias de género, desarrollará periódicamente, mecanismos que mejoren la convivencia escolar y fomenten un ambiente libre de violencia en las Escuelas y Centros, transformando la cultura institucional.

- I.** Serán responsabilidad del personal que realiza funciones directivas las acciones de erradicación, difusión, información y comunicación, siendo las siguientes:
  - a)** La publicación de este Protocolo, de manera íntegra y en un formato ejecutivo y con lenguaje accesible, se dará a conocer en la página oficial de la SGEIA en el apartado de normateca, será responsabilidad y obligación del personal que realiza funciones directivas de cada Escuela o Centro su difusión entre la comunidad educativa a su cargo.
  - b)** En coordinación con la SGEIA el personal que realiza funciones directivas de todas las Escuelas y Centros del INBAL llevarán a cabo permanentemente campañas informativas y difusión sobre derechos

humanos, perspectiva de género, nuevas masculinidades, diversidad, pedagogías no violentas u otros temas que en diálogo con la comunidad se definan como necesarios para prevenir la violencia por razones de género. Estas campañas estarán dirigidas a toda la comunidad educativa, serán informativas y de sensibilización podrán realizarse por cualquier medio previamente autorizados por la SGEIA; así mismo el personal que realiza funciones directivas estará obligado a definir trimestralmente mecanismos de participación.

- c)** Realizar al menos una campaña de sensibilización dirigida a toda la comunidad estudiantil al inicio del ciclo escolar, dentro de las primeras tres semanas, relacionadas con la difusión de los reglamentos que regulan la vida académica de las Escuelas y Centros del INBAL. Tras su puesta en marcha o ejecución se enviará la evidencia (fotografías de carteles o cualquier medio ocupado) a la SGEIA mediante oficio dirigido a la DSE. Dichas campañas deberán generarse considerando las condiciones del grupo etario al que se dirija, para la incorporación de un lenguaje accesible y comprensible que garantice su derecho a la información.
- d)** En el caso de personas estudiantes menores de dieciocho años será corresponsabilidad de madres, padres o tutores conocer los documentos informativos, normativos y de organización escolar que expida el INBAL; no obstante, la difusión estará a cargo de cada Escuela o Centro.

- e) Al inicio de cada ciclo escolar, durante las primeras cuatro semanas, se llevarán a cabo mecanismos de participación mediante convocatorias que tendrán como objetivo, recabar propuestas para definir los contenidos de sensibilización que se programarán durante el año escolar y se fomentará la colaboración de toda la comunidad educativa. A reserva de las propuestas, podrán incluirse ciclos de cine, círculos de lectura, conversatorios, ciclos de conferencias y actividades artísticas, diálogos con investigadores del INBAL u otras instancias.
- f) Generar proyectos educativos-artísticos (periódicos murales de la comunidad estudiantil, concurso de carteles, infografías para personas estudiantes, personal docente y núcleo familiar) que permitan crear productos comunicativos que coadyuven a difundir este Protocolo, la cultura de paz y los temas que le competen a las comunidades educativas, desde la propia voz de sus integrantes, a fin de que las campañas de información y sensibilización se interrelacionen con el área artística a la que pertenezcan. Deberán enviar a la SGEIA sus propuestas, como parte de su plan de trabajo anual para su revisión y autorización, se establecerá como mínimo un proyecto en el plan anual, para asegurar su realización y difusión.

II. Dentro de los rubros de **formación, capacitación y sensibilización** se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- a)** La SGEIA y el personal que realiza funciones directivas podrán proponer actividades de formación docente sobre temas relacionados con derechos humanos, violencias de género y escolares, en el marco del Programa de Formación y Actualización Docente del INBAL. Así mismo, se asegurarán de que dichos cursos sean impartidos por especialistas de cada tema y cuenten con formación en perspectiva de género, adicional a las acciones que pueda impartir el Centro de Capacitación y Desarrollo del INBAL. Estos cursos podrán realizarse de forma presencial o a distancia, y deberán incluirse en su plan de trabajo anual.
- b)** Las autoridades escolares deberán asegurar que la comunidad estudiantil curse la asignatura *Artivismos contra la desigualdad y las violencias*, relacionada con género y diversidad<sup>8</sup>, si bien es co-curricular, será un requisito indispensable para su egreso.
- c)** Con la finalidad de transversalizar la perspectiva de género, el personal docente de las escuelas del INBAL en coordinación con el personal que realiza funciones directivas tendrán la obligación de proponer en sus planes de trabajo actividades académicas-artísticas que contribuyan a reflexionar colectivamente las violencias de género; cuidarán especialmente no generar procesos formativos que hagan apología de la

---

<sup>8</sup> **Asignatura relacionada con género y diversidad:** Asignatura que ha sido diseñada por la SGEIA con el apoyo de especialistas y con perspectiva de género y derechos humanos, avalada por la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. Esta asignatura promoverá la enseñanza de las artes, a través de un modelo educativo innovador que responda a las necesidades y realidades de México, en el ejercicio pleno de los derechos culturales de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos.

violencia o discriminación en razón de género. La DAA de la SGEIA será la encargada de revisar estas propuestas y autorizarlas.

- d)** A fin de contar con nuevos perfiles docentes capacitados en derechos humanos y perspectiva de género, el personal que realiza funciones directivas de las Escuelas y Centros del INBAL deberá considerar que cada persona aspirante de nuevo ingreso cuente con procesos de formación en dichos temas; así mismo, el INBAL será responsable de cotejar la documentación probatoria que entreguen para su proceso. Además, se podrá solicitar *constancia de no inhabilitación* en sus empleos anteriores. Tendrán preminencia aquellas personas que cuenten con esta documentación.
- e)** El personal que realiza funciones operativas, de confianza y administrativas técnicas manuales (ATM) de nuevo ingreso que se adscriba a las Escuelas y Centros del INBAL, deberá tomar un curso obligatorio en materia de derechos humanos y perspectiva de género. La comunidad educativa estará obligada a firmar una carta compromiso con la erradicación de todo tipo de violencias en los espacios educativos y el respeto a la diversidad en todas sus expresiones, al inicio del ciclo escolar. Estas cartas serán una herramienta fundamental para favorecer que todas las personas integrantes de la comunidad participen en la prevención de las violencias. En el caso de personas estudiantes menores de edad, es obligación la firma de madres, padres y/o tutores. La SGEIA

proporcionará a todas las Escuelas y Centros de investigación del INBAL un formato de carta compromiso<sup>9</sup> para cumplir esta tarea.

- III.** A fin de que las acciones de prevención primaria que se han enunciado en los artículos anteriores sean eficaces, la SGEIA tendrá la obligación de generar vínculos interinstitucionales que favorezcan su realización.
- IV.** La SGEIA en coordinación con el personal que realiza funciones directivas de las Escuelas y Centros con el fin de propiciar espacios educativos seguros libres de violencia llevarán a cabo las siguientes acciones:
  - a)** La SGEIA procurará, con base en los presupuestos asignados por las instancias correspondientes, el equipamiento gradual de las Escuelas y Centros del INBAL con cámaras de seguridad. El personal que realiza funciones directivas estará obligado a revisar las grabaciones de estas cámaras ante cualquier situación que atente contra la seguridad de la comunidad, en particular con aquellas relacionadas con violencias de género.
  - b)** El personal que realiza funciones directivas de las escuelas del INBAL deberá identificar zonas críticas donde puedan ocurrir situaciones violentas que vulneren la integridad de la comunidad educativa a causa de ser áreas solitarias, con poca iluminación, sin vigilancia, bodegas, patios traseros, afuera de baños aislados, salones o pasillos donde se encuentren espacios con ventanas no visibles al interior, entre otros. Por

---

<sup>9</sup> ANEXO II. Carta compromiso

lo cual será importante la restricción de acceso a estos lugares en caso de que no sean indispensables para el uso de la comunidad educativa, de lo contrario tendrán que ser monitoreados o ser priorizados para la colocación de cámaras.

- c)** El personal directivo de las Escuelas y Centros, en coordinación con el cuerpo de vigilantes llevará un registro puntual de todas las personas que visiten las Escuelas y Centros solicitando una identificación oficial a la persona que requiera el acceso, como medida de prevención ante cualquier situación violenta que pudiera presentarse durante su visita.
  - d)** La SGEIA procurará, con base en el presupuesto disponible, la contratación de personal jurídico y psicológico que coadyuve a erradicar y prevenir la violencia por razones de género y escolar en cada centro educativo del INBAL, así como proporcionar el acompañamiento respectivo a personas de la comunidad víctimas de violencia. El personal contratado en coordinación con el personal que realiza funciones directivas estará obligado a reportar y enviar mensualmente a la SGEIA un informe de las acciones y logros derivados de su intervención y cualquier situación que atente contra la seguridad de la comunidad, en particular con aquellas relacionadas con violencias de género, así como sus posibles soluciones.
- V.** La SGEIA podrá realizar visitas a las escuelas sin previo aviso una vez por semestre a fin de conocer las acciones de prevención implementadas y

sus resultados. De encontrar que las acciones programadas no se están llevando a cabo, implementará los procedimientos necesarios para aplicar las sanciones administrativas correspondientes con base en el Código de Conducta del INBAL y la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

## **CAPÍTULO 2. DE LA PREVENCIÓN SECUNDARIA**

**Artículo 6.** El INBAL, una vez que las violencias de género han ocurrido, desarrollará acciones, a fin de erradicarlas y reducir el número de casos existentes y evitar que sucedan nuevos; así como para disminuir los factores que la propician mediante mecanismos que mejoren la convivencia comunitaria y fomenten un ambiente libre de violencias de género en las Escuelas y Centros, transformando la cultura institucional.

- I. La persona que haya sido víctima de cualquier tipo de violencia por razones de género tiene derecho a ser tratada con respeto a su integridad y dignidad, al ejercicio pleno de sus derechos y a recibir información veraz, suficiente y oportuna que le permita decidir sobre los mecanismos para la solución de su caso. Tendrá la garantía de que la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad y será utilizada solo para los fines que su proceso requiera; en términos de lo previsto en la normatividad aplicable en materia de protección de datos personales.

- II.** Cuando una persona haya sido víctima de violencia por razones de género o identifique que la realización de diversas conductas vulneró su integridad personal podrá hacerlo de conocimiento directamente al personal encargado de la CG a fin de recibir atención psicológica y asesoría jurídica, así como el acompañamiento respectivo por personal especializado y con perspectiva de género. Tratándose de menores de edad las madres, padres o tutores serán quienes decidan continuar o no con el proceso de denuncia, facilitando siempre su participación, escucha y opinión.
- III.** Cuando se susciten, en perjuicio de alguna persona de la comunidad estudiantil hechos probablemente constitutivos de algún tipo de violencia por razones de género dentro del ámbito de competencia del INBAL y exista una denuncia formal institucional, el INBAL emitirá a su favor medidas de protección y prevención con el objeto de salvaguardar la integridad de las personas involucradas y sin prejuzgar respecto de la veracidad de los hechos.
- IV.** La CG será la encargada de realizar la canalización de casos de violencia por razones de género que se presenten fuera del ámbito de competencia del INBAL, brindará orientación pronta, eficaz y clara para que la persona vulnerada pueda acudir a las instituciones correspondientes y proporcionará dirección, teléfonos y/o página web de las instancias competentes.

- V. Corresponde al INBAL la creación de una Unidad de Género que fortalezca la Coordinación de género. Se busca que el equipo de trabajo sea multidisciplinario y abone a brindar un servicio y atención especializados de las violencias en el INBAL; tendrá como meta a largo plazo la erradicación de éstas, así como contar con espacios educativos seguros.

### **CAPÍTULO 3. DE LA PREVENCIÓN TERCIARIA**

**Artículo 7.** En este apartado se enuncian las acciones que el INBAL desarrollará, de acuerdo con sus recursos y ámbito de competencia, una vez que la violencia por razones de género ha ocurrido, a fin de reducir sus efectos o secuelas a corto, mediano y largo plazo y evitar también su repetición. Las acciones estarán dirigidas a las personas que vivieron violencia y a aquellas que la han generado, abarcando en la medida de lo posible a toda la comunidad que también fue impactada; los esfuerzos se centrarán en la recuperación y la reeducación respectivamente, con el objetivo de mejorar la convivencia y fomentar un ambiente libre de violencia en las Escuelas y Centros, transformando la cultura institucional, podrán consistir en:

- I. Realizar talleres que puedan impulsar el empoderamiento de personas afectadas y fomentar nuevas formas de establecer relaciones basadas en el respeto a los derechos humanos en el ámbito educativo del INBAL; se

tomará en consideración el siguiente temario que se presenta de forma enunciativa:

- a.** Desarrollo de habilidades para relaciones de buen trato y respetuosas de derechos humanos.
- b.** Reflexión sobre los estereotipos y roles de género.
- c.** Resolución no violenta de conflictos: toma de decisiones, pensamiento crítico. Inteligencia emocional.
- d.** Sexualidades, reconocimiento y cuidado del cuerpo (acorde a la etapa de desarrollo). Erradicación de mitos y creencias.
- e.** Diversidad Sexual y genérica.
- f.** Emociones/Afectividad. Responsabilidad afectiva.
- g.** Autoestima (autoconocimiento, autoconcepto, autoevaluación autoaceptación, autorrespeto).
- h.** Empatía: prestar ayuda y atención, comprensión de puntos de vista ajenos.
- i.** Lenguaje inclusivo y no discriminatorio vs lenguaje sexista.
- j.** Derechos humanos.
- k.** Tipos de violencia de género.
- l.** Relaciones de convivencia igualitaria: comunicación, cooperación, asertividad.
- m.** Educación para la convivencia.
- n.** Habilidades para la vida.

- o.** La dignidad humana (autonomía individual, condiciones adecuadas de vida, integridad física, psíquica y moral, derecho a vivir libre de violencia).
- p.** Proyecto de vida (expectativas de desarrollo personal y las posibilidades de llevarlo con éxito). Se reflexiona sobre las habilidades, gustos, talentos, recursos internos y externos, etc., para el cumplimiento del proyecto.
- q.** Igualdad de género.
- r.** Deconstrucción de cultura patriarcal/machista/sexista/normalizadora de violencia: componente cognitivo, componente afectivo, componente conductual y componente social.

**Artículo 8.** Cuando la SGEIA tenga conocimiento de que cualquier persona perteneciente a la comunidad educativa del INBAL ha vivido violencia de género, se usarán las siguientes estrategias:

- I.** Brindar herramientas que coadyuven a romper con el ciclo de violencia, acciones que van vinculadas a la prevención secundaria.
- II.** Conectar a la persona con redes de apoyo, que puedan brindarle orientación legal y acompañamiento psicológico, a efecto de garantizar a la misma el efectivo acceso a la justicia, y la restitución de sus derechos.
- III.** Resguardar la seguridad e integridad de la persona.
- IV.** Impulsar el empoderamiento y autodeterminación de las mujeres, sugiriendo cursos que puedan fortalecerlos

**Artículo 9.** La SGEIA desarrollará programas de intervención para el trabajo con personas generadoras de violencias, se usará la siguiente estrategia:

- I. Sugerir a las personas que ejercieron algún tipo de violencia por razones de género que acudan a terapia psicológica en instituciones de salud pública u organizaciones civiles especializadas con la finalidad de que puedan trabajar sus violencias y puedan aprender nuevas formas de relacionarse.

**Artículo 10.** Como parte de la evaluación para el personal académico susceptible de renovación en alguna de las Escuelas o Centros del INBAL, la persona interesada deberá acudir a los cursos impartidos en temas de derechos humanos, perspectiva de género, nuevas masculinidades, etc., o en su defecto, presentar documentación con validez oficial o que acredite su participación o formación en la materia; así como no contar con alguna sanción administrativa por violencia en su expediente señaladas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaria de Cultura, Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás normativa aplicable según corresponda.

## TÍTULO CUARTO. DE LA ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

### CAPÍTULO ÚNICO.

#### RUTA PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

##### SECCIÓN I PRIMER CONTACTO

**Artículo 11.** Se entenderá por primer contacto a la atención y contención con perspectiva de género<sup>10</sup> que se realiza durante la primera entrevista entre la persona víctima y personal capacitado de la SGEIA, a través de la CG y la SNA; a su vez se identificarán necesidades primarias y de protección con el objetivo de salvaguardar su integridad.

- I. La atención se realizará en un espacio designado en las instalaciones de la SGEIA, el cual permitirá la confidencialidad y privacidad que requiere la protección de la persona víctima.
- II. El primer contacto puede ser de forma presencial o a distancia:
  - a) Podrá acudir cualquier persona de la comunidad educativa del INBAL que haya tenido conocimiento de conductas constitutivas de violencia por razones de género o haya sido víctima de algún tipo de violencia, pudiendo asistir sola o acompañada a las instalaciones de la SGEIA<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> Nos referimos a una atención con perspectiva de género a aquella en la que se puede 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, tal y como se establece en el ANEXO II. Glosario correspondiente a Marco conceptual del presente protocolo.

<sup>11</sup> SGEIA ubicada en Londres 16, Col. Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México, C. P. 06600.

- b) La atención a distancia está disponible para cualquier persona de la comunidad educativa del INBAL; podrán comunicarse al correo [pgenerosgeia@inba.gob.mx](mailto:pgenerosgeia@inba.gob.mx) o al teléfono 551000 4622 extensión 3070 y 3096, con la finalidad de recibir la atención especializada en un horario de 10:00 a 18:00.
- III.** Cuando la Dirección o cualquier persona servidora pública de alguna Escuela o Centro sea la primera en tener conocimiento de un caso de violencia por razones de género tiene la obligación de:
- a.** Escuchar de manera activa y evitar revictimizar.
  - b.** Informar de manera inmediata a la CG y SNA de la SGEIA y proporcionar datos de contacto de la víctima con la finalidad de que esas áreas establezcan comunicación.
  - c.** Informar a la persona afectada los canales de comunicación que hay para acudir a la SGEIA y recibir atención especializada para su caso. La omisión de esta obligación por parte de una persona servidora pública al igual que la divulgación a terceros de información sensible con otros fines ajenos a la atención de la víctima será susceptible de responsabilidad administrativa de acuerdo con la normatividad aplicable.

## SECCIÓN II DENUNCIA.

**Artículo 12.** La CG y SNA de la SGEIA una vez que han establecido el primer contacto con la víctima, hará de su conocimiento lo siguiente:

- I. Que la autoridad educativa tomará las medidas de protección necesarias para cuidar su integridad, tal y como se establece en el artículo 18 del presente Protocolo.
- II. Que la autoridad educativa iniciará el procedimiento sancionatorio sólo a través del escrito de denuncia correspondiente que deberá contener como requisitos mínimos los siguientes:
  - I. Indicar circunstancias de modo, tiempo y lugar<sup>12</sup>.
  - II. Mencionar el impacto que generaron las acciones que se reportan; es decir, expresar emociones, sentimientos, sensaciones, pensamientos y conductas, a partir de los hechos que vulneraron su integridad.
  - III. Fecha, nombre y firma; si se trata de estudiantes menores de edad, es necesaria la firma de su madre, padre, tutora o tutor.

---

<sup>12</sup> **Modo:** se refiere a una descripción detallada de **cómo** sucedieron los hechos; es decir, la forma en que se presentaron las conductas, nombres de la o las personas involucradas, cargo o función dentro de la institución y las acciones que llevó a cabo el agresor/a.

**Tiempo:** hace referencia a **cuándo** sucedieron los hechos, día, mes, año y hora aproximada de los sucesos, así como el periodo en el cual fueron presentadas las conductas; es decir, durante cuantos días, meses o años se estuvieron viviendo las acciones del agresor/a.

**Lugar:** se especifica **dónde** ocurrieron los hechos; es decir, en qué parte de la escuela o del espacio educativo se vivieron las acciones, por ejemplo: salón de clases, elevador, patio de la escuela, baños, auditorio, teatro, clases en línea o a distancia, salidas didácticas u otro espacio diferente a las instalaciones de la escuela pero que se vinculen con actividades académicas establecidas y programadas en tu plan de estudios.

- IV. En caso de tener alguna evidencia que acompañe el relato, se agregará como anexo y se mencionará en el último párrafo del escrito. Estas evidencias podrán ser, por ejemplo: capturas de pantalla de mensajes o conversaciones, audio, correos electrónicos, historial de llamadas y todas aquellas que sirvan como pruebas que demuestren los hechos que se denuncian.

**Artículo 13.** Las víctimas presentarán su denuncia en original, y sus anexos, en original o copia simple, en un tanto. Si el interesado requiere que se le acuse recibo, deberá adjuntar una copia para ese efecto; asimismo, podrá:

- I. Presentar todo documento original y puede presentarlo en copia simple, para cotejo, caso en el que se regresará a la víctima el documento cotejado;
- II. Para los casos que no se cuente con un documento, deberá señalar que ha sido solicitado ante la dependencia correspondiente y que a la brevedad será presentado, las víctimas podrán señalar los datos de identificación de dichos documentos.

**Artículo 14.** El o la abogada asignada explicará a la persona víctima los alcances de su denuncia, según sea el caso, así como el procedimiento sancionatorio y tiempos aproximados para su resolución con base en la normatividad que rige a toda la comunidad educativa del INBAL, a fin de que la persona víctima pueda decidir si continúa o no con el proceso. Se solventarán todas las dudas que la víctima pueda tener durante la sesión y posterior a esta.

**Artículo 15.** La persona víctima podrá generar su escrito de denuncia durante la reunión con personal de la CG o hacerlo llegar posteriormente por correo electrónico al programa de género. Se explorarán medidas de protección que la persona víctima considere idóneas para su caso. Se proporcionará por correo electrónico una guía<sup>13</sup> y formato de denuncia<sup>14</sup>, con la finalidad de orientar y precisar por escrito las circunstancias en su relatoría.

**Artículo 16.** La persona víctima siempre tendrá los canales de comunicación abiertos vía telefónica y mediante correo electrónico con la CG y SNA para solventar cualquier duda; de ser necesario, se podrán programar más reuniones físicas o a distancia para proporcionar orientación y acompañamiento.

### **SECCIÓN III IDENTIFICACIÓN DEL TIPO DE VIOLENCIA Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN.**

**Artículo 17.** Recibida la denuncia, de forma conjunta, la CG y la SNA la analizarán con perspectiva de género y enfoque diferencial e interseccional para identificar el o los tipos de violencias que se ejercieron, en un periodo de 24 horas y máximo de tres días hábiles posteriores a la recepción del escrito. La identificación del tipo de violencia será registrada en los documentos y en los

---

<sup>13</sup> ANEXO IV. Guía para realizar escrito de denuncia.

<sup>14</sup> ANEXO V. Formato de denuncia.

oficios que se giren en torno al caso, conformados en un expediente con número asignado que se resguardarán en la CG.

La CG y la SNA identificarán también a quién o quiénes se señalen como personas a las que se les imputa los hechos, y los diferenciará en dos categorías: personas estudiantes y personas servidoras públicas. En los casos de personas externas al Instituto se atenderá con la empresa o dependencia que presta el servicio.

**Artículo 18.** Una vez que se cuente con el escrito de denuncia y posterior a su análisis, la DSE determinarán, dentro de las 24 horas y a más tardar en los dos días hábiles posteriores, las medidas de protección necesarias priorizando siempre a la persona víctima.

- I.** Al establecer las medidas de protección se deberán contemplar:
  - a)** La naturaleza de la violencia por razones de género.
  - b)** La gravedad de los hechos denunciados.
  - c)** El impacto generado en la persona que presente la queja o denuncia.
  - d)** Existencia de amenaza o riesgo a la integridad personal de la persona denunciante.
  - e)** Las relaciones de poder y subordinación.
  - f)** La edad de la persona que denuncia o presenta la queja y de la que se le imputan los hechos.
  - g)** Redes de apoyo de la persona víctima.

- h)** Cualquier otra información relevante de la condición de la víctima y la persona generadora de violencia
- II.** Las medidas de protección se establecerán priorizando a la persona víctima quien deberá recibir el menor impacto por la situación vivida y serán instruidas por la SGEIA a la Dirección de cada Escuela o Centro según corresponda; el cual tendrá un plazo de 48 horas hábiles, siguientes a la notificación correspondientes, para remitir la evidencia documental del cumplimiento de las medidas. De manera enunciativa más no limitativa se mencionan algunas medidas de protección aplicables:
  - a)** Cambio de grupo o cambio de centro educativo de la persona generadora de violencia; o de la persona víctima en caso de que lo solicite expresamente y lo consienta.
  - b)** Apoyo y gestiones necesarias para que la persona denunciante no se vea afectada en el desarrollo de su vida académica o laboral.
  - c)** Prohibición expresa a la persona victimaria de acercarse o establecer comunicación con la víctima en el entorno educativo, laboral o por ningún medio, incluyendo medios digitales.
  - d)** Retiro de actividades frente a grupo al personal docente presuntamente responsable de la violencia, cuando su conducta sea considerada grave en términos del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del estado. El retiro será de manera

presencial, en línea, a distancia o por cualquier modalidad en la que se encuentre trabajando el personal docente, asimismo se le asignarán actividades administrativas sin contacto con grupo, hasta que se emita la resolución de su caso.

- e) Las que se consideren pertinentes en cada caso.

**Artículo 19.** La atención de denuncias será con la víctima y la persona presunta responsable, como se indica a continuación:

- I. En el caso de denuncias presentadas en contra de estudiantes, sin importar quien sea la persona denunciante o quejosa, la SGEIA, en el ámbito de su competencia, conocerá y resolverá con base en el Código de Conducta de la Comunidad Estudiantil del INBAL.
- II. Tratándose de denuncias en contra de personas servidoras públicas adscritas al INBAL (personal administrativo, docente, directivo), sin importar quien sea la persona denunciante o quejosa, se realizará la consulta de la denuncia a la DAL para que esta área determine la procedencia de instrumentar acta administrativa<sup>15</sup>.
- III. Debe existir una denuncia con las especificaciones descritas en el artículo 12 de este Protocolo para iniciar un procedimiento en contra de docentes y aplicar medidas de protección para la víctima. De lo contrario la o el docente será reincorporado a actividades frente a grupo debido a que no

---

<sup>15</sup> El **acta administrativa** es un documento de orden administrativo en el que se hace constar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que un trabajador posiblemente incurrió en una falta a la normatividad que le rige; en este caso, algún servidor público, en el cumplimiento de sus funciones y a través de la cual se investiga y determina la sanción correspondiente a los hechos comprobados.

existe un procedimiento en su contra o se haya determinado una sanción mediante el levantamiento de acta administrativa.

## **SECCIÓN IV PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO<sup>16</sup>**

**Artículo 20.** Para el caso en el que las víctimas hayan sido vulneradas por una persona servidora pública, el procedimiento administrativo a realizar de acuerdo con el ámbito de competencia del INBAL y conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas es el siguiente:

- I.** Posterior al análisis que realiza la CG y la SNA, con perspectiva de género y los enfoque diferencia e interseccional y con apego a la normatividad de la denuncia de la persona agraviada, la DSE solicitará en el transcurso máximo de 5 días hábiles a la DAL, la procedencia de instrumentar acta administrativa a la persona servidora pública que haya incurrido en incumplimiento de sus obligaciones y haya ejercido cualquier tipo de violencia. En caso de que la DAL determine improcedente el acta administrativa para el caso deberá fundar y motivar la respuesta emitida con la finalidad de hacer de conocimiento a la víctima el motivo por el cual no se continuará con el procedimiento.
- II.** La DAL deberá realizar el análisis de la denuncia y anexos que le acompañen con perspectiva de género; posteriormente, notificará en

---

<sup>16</sup> Es importante señalar que los casos son atendidos por la vía administrativa de acuerdo con el ámbito de competencia del INBAL; no obstante, en aquellos donde las faltas cometidas sean constitutivas de algún delito, la persona denunciante podrá llevar de manera paralela, por la vía penal su caso y podrá acudir a las instancias competentes (ministerios públicos) a las que se podrá referir o canalizar a la víctima, las cuales son enunciadas en el Anexo V del presente protocolo.

un término máximo de 10 días hábiles por escrito a la DSE si la instrumentación del acta administrativa procede; lo anterior, basado en el incumplimiento de las obligaciones como personas servidoras públicas, especificando leyes, reglamentos, códigos y demás disposiciones vigentes que son de observancia general para todo el personal que realice funciones docentes, administrativas, técnicas y manuales que pertenece al INBAL.

- III. Para aquellos casos en donde fue procedente el acta administrativa, la DSE, en el transcurso máximo de 10 días hábiles, instruirá al personal que realiza funciones directivas, su implementación y las indicaciones que la DAL realice para el debido cumplimiento del proceso.

La DSE dará capacitación pertinente al personal que realiza funciones directivas de las Escuelas o Centros para que el procedimiento se lleve de manera adecuada, se priorice el bienestar de la víctima, su integridad y de la de sus testigos, a fin de que se les proporcione a las personas denunciantes un espacio seguro. Así mismo, se precisa que todas las personas involucradas (persona denunciante, persona trabajadora instrumentada<sup>17</sup> y representación sindical) deben ser notificadas por escrito con un mínimo de tres días hábiles de antelación a la fecha y hora que la Dirección señale para la ejecución del procedimiento en que se instaurará el acta administrativa, es

---

<sup>17</sup> **Persona trabajadora instrumentada:** se refiere a la o el trabajador que se le instrumentará acta administrativa derivado de faltas cometidas durante el desempeño de sus actividades laborales.

relevante hacer de su pleno conocimiento los hechos y pruebas que motivan la instrumentación del acta a la persona denunciante y persona denunciada, así como su derecho a llevar testigos, preparar su defensa manifestando lo que a su derecho convenga y allegarse de pruebas que puedan aportar el día de que se instrumente el acta administrativa.

- IV.** Para salvaguardar la integridad de la víctima, la Dirección de la Escuela o Centro deberá contemplar dentro de las medidas de protección que se tomen, dos aspectos:

1. Organizar la hora de llegada con una diferencia de 20 a 30 minutos entre la persona denunciante y la persona presunta generadora de violencia.

2. Llevar a cabo el proceso en espacios separados dentro de las instalaciones de la Escuela o Centro; es decir, destinar un lugar para la persona denunciante y otro para la persona presunta generadora de violencia. La representación sindical de la persona servidora pública estará en todo momento escuchando las acusaciones para garantizar la audiencia de la persona acusada.

- V.** En la fecha estipulada para proceder a la instrumentación del acta, personal de la SNA en conjunto con la CG mantendrán contacto permanente con la persona denunciante, a fin de solventar dudas del procedimiento, posibles escenarios o estar en posibilidad de dar

contención a la víctima en caso de requerirlo<sup>18</sup>. Es importante mencionar que el día de la instrumentación del acta, la persona denunciante puede ir acompañada de quien ella decida, incluso un abogado o abogada si lo considera necesario; acotando que solo irá en calidad de acompañante al ser un procedimiento administrativo; es decir, no tendrá participación durante el proceso.

- VI.** El acta administrativa siempre será realizada en las instalaciones que ocupen la Dirección de la Escuela o Centro a la pertenezcan las personas involucradas.
- VII.** Todas las relatorías y los anexos que enuncien las personas involucradas (directora o director de la escuela o centro, persona denunciante, persona instrumentada, representación sindical, testigos de cargo, descargo y asistencia<sup>19</sup>) deberán ser registradas en el acta administrativa. Al concluir, la persona instrumentadora (directora o director) del acta administrativa deberá dar lectura en voz alta de los hechos registrados para su ratificación; confirmará con las

---

<sup>18</sup> La DAL y SNA podrán acudir de manera física a la escuela o centro designado para dicho proceso; esto dependerá de la carga laboral de cada área y el presupuesto que autorice el INBAL para el caso de escuelas foráneas.

<sup>19</sup> **Testigos de asistencia.** Son las personas que dan formalidad a un acto de tipo administrativo. Contribuyen generalmente en los actos en que se levantan actas administrativas o incluso ante actuaciones ministeriales y en contados casos, autoridades judiciales. Firman el acta al final, pero no les constan los hechos, es decir, no podrían ser citados a declarar por los hechos que contenga el acta.

**Testigo de cargo.** Es la persona que emite un testimonio en contra del trabajador que se le instrumenta acta administrativa, funciona como medio de prueba en el proceso.

**Testigo de descargo.** Es aquella persona que da su testimonio a favor del trabajador que se le instrumentará acta administrativa.

partes involucradas la transcripción fiel de lo que enunciaron durante el proceso, y posteriormente, se solicitará a los involucrados plasmar su firma autógrafa en el documento, como muestra de la ratificación de las manifestaciones del acto administrativo efectuado; será la persona denunciante la primera en firmar, y en caso de que el Director o Directora determine que la participación de la víctima terminó, podrá retirarse.

- VIII.** Al finalizar la reunión, se deberán emitir cinco juegos del acta administrativa; uno será para la persona instrumentada, otro para la representación sindical y el tercero para el archivo de la Escuela o Centro, y dos juegos serán enviados a la CG y SNA de la DSE, dependientes de la SGEIA, para la continuación del proceso. Se deberán testar los datos personales de la víctima y sus testigos asentados en el acta, antes de la entrega de las copias (al trabajador instrumentado y representante sindical), exceptuando las destinadas para la Dirección de la Escuela o Centro y SGEIA.
- IX.** Será responsabilidad de las y los Directores de las Escuelas o Centros enviar a la SGEIA en un periodo no mayor de tres días hábiles, dos juegos de actas y anexos en original, debidamente firmados por todos los involucrados.
- X.** Una vez que sea remitida el acta administrativa a la SGEIA, específicamente a la DSE, se realizará un análisis con perspectiva de

género para elaborar y enviar, en un periodo no mayor a 5 días hábiles, el oficio a la DAL; Dirección que determinará la resolución correspondiente.

**XI.** Durante el proceso, la CG en conjunto con la SNA, comunicará a la víctima de manera quincenal, el estado de su denuncia y una vez que se cuente con la resolución de la sanción que emitan la DAL se hará de su conocimiento.

**XII.** La DAL debe emitir la resolución de la sanción que corresponde a la denuncia presentada, el tiempo máximo aproximado es de 15 días hábiles, y en caso de que esta tenga como resolutivo el cese de efectos del nombramiento, se deberá demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a través de la DAJ del INBAL.

**XIII.** Se deberá respetar en todo el procedimiento sancionatorio los derechos humanos de las personas que intervenga en él; asimismo, se protegerá la información que se refiere a la vida privada y los datos personales, en los términos y con las excepciones que fijan la Constitución y la legislación aplicable.

**Artículo 21.** Para el caso en que la parte quejosa hayan sido vulnerada por personas estudiantes y conforme a los principios de legalidad, objetividad, celeridad, eficacia y equidad, la SGEIA, en el ámbito de su competencia, conocerá y resolverá todos los casos que impliquen violencia de género; la aplicación de la sanción será acorde a lo establecido en el Código de Conducta

de la Comunidad Estudiantil del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.

A continuación, se describe el procedimiento:

- I.** Los casos que impliquen perjuicio de cualquier integrante de la comunidad estudiantil del INBAL por algún tipo de violencia por razones de género ejercida por un/a estudiante serán atendidos por la SGEIA específicamente por las áreas de la CG y SNA.
- II.** Se deberá presentar un escrito de denuncia. En aquellos casos de personas con discapacidad intelectual o sean menores de edad, se buscará una acción accesible y eficaz. Adicional a su pronunciamiento puede incluir la persona quejosa anexos (capturas de pantalla, correos electrónicos y todas aquellas que sirvan de pruebas contundentes que demuestren los hechos que se denuncian) por parte de la víctima.
  - a.** Una vez que se remita el escrito a la CG y SNA, estas áreas estarán en posibilidad de realizar un análisis de la denuncia y anexos si es el caso con perspectiva de género y enfoque interseccional y diferenciado, donde se tomará en cuenta la normatividad aplicable.
  - b.** La CG y la SNA tendrán tres días hábiles posteriores a la recepción del escrito para realizar la revisión. No importará la temporalidad de los hechos, siempre y cuando la o el estudiante agresor cuente con calidad de estudiante; es decir, esté dentro de la competencia del INBAL. No se podrá comenzar procedimiento sancionatorio en

contra de alguna persona que no tenga la calidad de estudiante, de conformidad con el artículo 1º de las Bases Generales que Regulan la Educación e Investigación Artísticas<sup>20</sup> que establece a quiénes le es aplicable la normatividad institucional.

**III.** Posterior al análisis del escrito de denuncia y una vez determinada la violencia, la persona titular de la SGEIA a través de la DSE, en un plazo no mayor a tres días hábiles, deberá notificar por escrito al estudiante que presuntamente realizó la violencia:

**a.** Para el caso de estudiantes adscritos a las Escuelas ubicadas en la CDMX, se notificará a la persona denunciada, a fin de que por escrito en un término máximo de tres días hábiles (contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación) manifieste lo que a su derecho convenga. La persona denunciada deberá enviar su pronunciamiento por correo electrónico a la dirección que le indique la DSE o bien entregarlo en el tiempo establecido en las instalaciones de la SGEIA, con el apercibimiento de que en caso de no manifestarse de ninguna forma admitiendo o negando los hechos que se le atribuyen, se darán por ciertos salvo prueba en contrario.

---

<sup>20</sup> **Artículo 1.** El presente ordenamiento es de observancia general y obligatoria para todo el personal directivo, académico, administrativo, técnico, manual y alumnos de las escuelas de educación artística y de los centros nacionales de investigación, documentación e información artísticas dependientes del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura. De éste se desprenden los reglamentos, acuerdos y demás disposiciones normativas internas que rigen la organización y el funcionamiento de las actividades académicas y académico-administrativas que ofrece el Instituto.

- b.** Para el caso de estudiantes adscritos a las Escuelas ubicadas en los diferentes estados de la República Mexicana, se enviará notificación a través de la Dirección de la Escuela con el propósito de que la persona a cargo cite en sus instalaciones a la persona imputada para que recoja la notificación enviada por la SGEIA de manera personal, a fin de que, por escrito, en un término máximo de tres días hábiles (contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación) manifieste lo que a su derecho convenga. La persona denunciada deberá enviar al correo que se le indique en la notificación, su pronunciamiento respetando el tiempo establecido, con la advertencia de que de no hacerlo se entenderá que pierde el derecho a manifestar lo que a su interés convenga.
- c.** En todas las notificaciones a las personas denunciadas se les enfatizará y hará de su conocimiento que, de realizar alguna divulgación de la información recibida por cualquier medio, independientemente de la falta que se le atribuye, será considerada una falta grave la cual se sancionará con baja definitiva del Instituto en el mismo procedimiento.
- d.** Para casos en donde el estudiante reportado sea niña, niño o adolescente, la notificación se realiza a través de su padre, madre o

tutores y se llevará a cabo el mismo mecanismo señalado en los incisos anteriores.

- IV.** Una vez recibido el pronunciamiento de la persona denunciada, la SNA en colaboración con la CG realizarán el análisis del escrito para establecer la sanción correspondiente de acuerdo con el Código de Conducta de la Comunidad Estudiantil del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura. Todas las resoluciones en las que se determine una sanción serán decretadas por la persona titular de la SGEIA, en un término de 15 días hábiles contados a partir de la recepción de la información; es decir, la denuncia de la o el estudiante afectado y el pronunciamiento de la o el estudiante imputado.
- V.** Se notificará al estudiante denunciado o a su tutor (en casos de menores de edad) la resolución de su caso a través de correo electrónico por parte de la SGEIA.
- VI.** La resolución emitida por la personal titular de la SGEIA es definitiva y pone fin al procedimiento sancionatorio; es decir, no admitirá recurso alguno.
- VII.** En todo procedimiento sancionatorio, las autoridades que intervengan deberán respetar el derecho a la intimidad de cualquier persona, involucrada en él; asimismo, se protegerá la información que se refiere a la vida privada y los datos personales, en los términos y con las excepciones que fijan la Constitución y la legislación aplicable.

## SECCIÓN VI RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.

**Artículo 22.** Para el caso de personas servidoras públicas:

- I. La sanción será determinada por la DAL, considerando la normativa vigente que le sea aplicable: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Aparatado B) del artículo 123 constitucional, Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de la Secretaría de Educación Pública aplicable en términos del artículo Séptimo Transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como de otras leyes para crear la Secretaría de Cultura, Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Cultura, Normas que Regulan las Condiciones Específicas de Trabajo del Personal Académico de Base de las Escuelas Profesionales del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura, y todas aquellas leyes supletorias que sean aplicables a servidoras y servidores públicos, o bien que sustituyan las precitadas normas.
- II. Las sanciones <sup>21</sup> a las que pueden ser acreedores las servidoras y servidores públicos son enunciativas, más no limitativas, de acuerdo con la Ley General de Responsabilidades Administrativas, y consisten en:

---

<sup>21</sup> a) **Suspensión temporal.** La interrupción temporal de la prestación de servicios personales subordinados por parte del trabajador y en ocasiones puede implicar la interrupción del pago del salario por parte del patrón.

b) **Extrañamientos.** Oficio que se emite a un servidor público que constantemente incurre en incidencias y que por tal efecto se le amonesta y observa a que cumpla con lo dispuesto en la materia.

- a) Suspensión temporal.
- b) Extrañamientos.
- c) Amonestaciones escritas.
- d) Nota mala en su expediente.
- e) Procedimiento contencioso laboral para solicitar autorización de la suspensión y cese de los efectos de nombramiento de la persona servidora pública ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

**Artículo 23.** Para el caso de estudiantes:

- I. La sanción será decretada por la SGEIA considerando que sea acorde con la falta realizada de acuerdo con lo establecido en el Código de Conducta de la Comunidad Estudiantil del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.
- II. Las sanciones señaladas en el Código de Conducta de las Comunidad Estudiantil del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura son:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación escrita en el expediente por acumular 2 (dos) amonestaciones verbales, con registro en su expediente.

---

c) **Amonestaciones escritas.** La amonestación escrita, o verbal, está prevista para las sanciones leves. La amonestación por los incumplimientos laborales del trabajador es una de las sanciones que le puede ser impuestas, en función de la gravedad de la falta cometida en el trabajo, y previa a la sanción de suspensión de empleo sueldo, y al despido disciplinario.

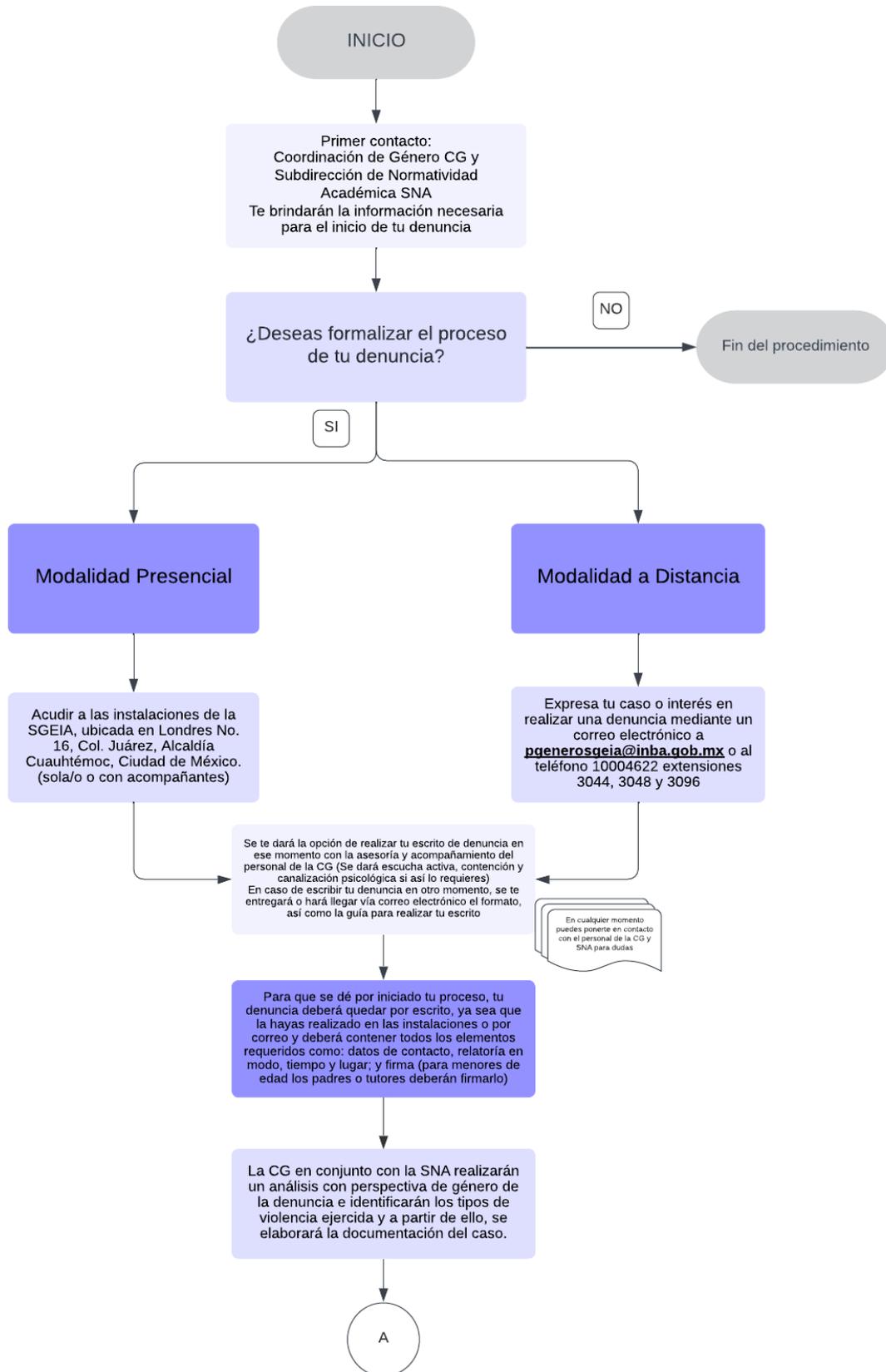
d) **Nota mala en su expediente.** Es la amonestación escrita que se le hace al trabajador por incumplir en sus labores, la cual se asienta en su expediente laboral para futuras acciones.

- c)** Nota mala en el expediente por acumular 3 (tres) amonestaciones escritas.
- d)** Suspensión temporal o definitiva de su calidad de becario o de su posibilidad de convertirse en tal.
- e)** Dejar de pertenecer a los grupos representativos que existan en la Escuela o Centro.
- f)** Suspensión temporal de uno a quince días hábiles de todos los derechos del estudiante, cuya duración dependerá de la gravedad de la falta.
- g)** Baja temporal con una duración máxima de un año y que se contabilizará dentro del tiempo máximo de permanencia de la o el estudiante sancionado.
- h)** Baja definitiva del Instituto en casos graves.

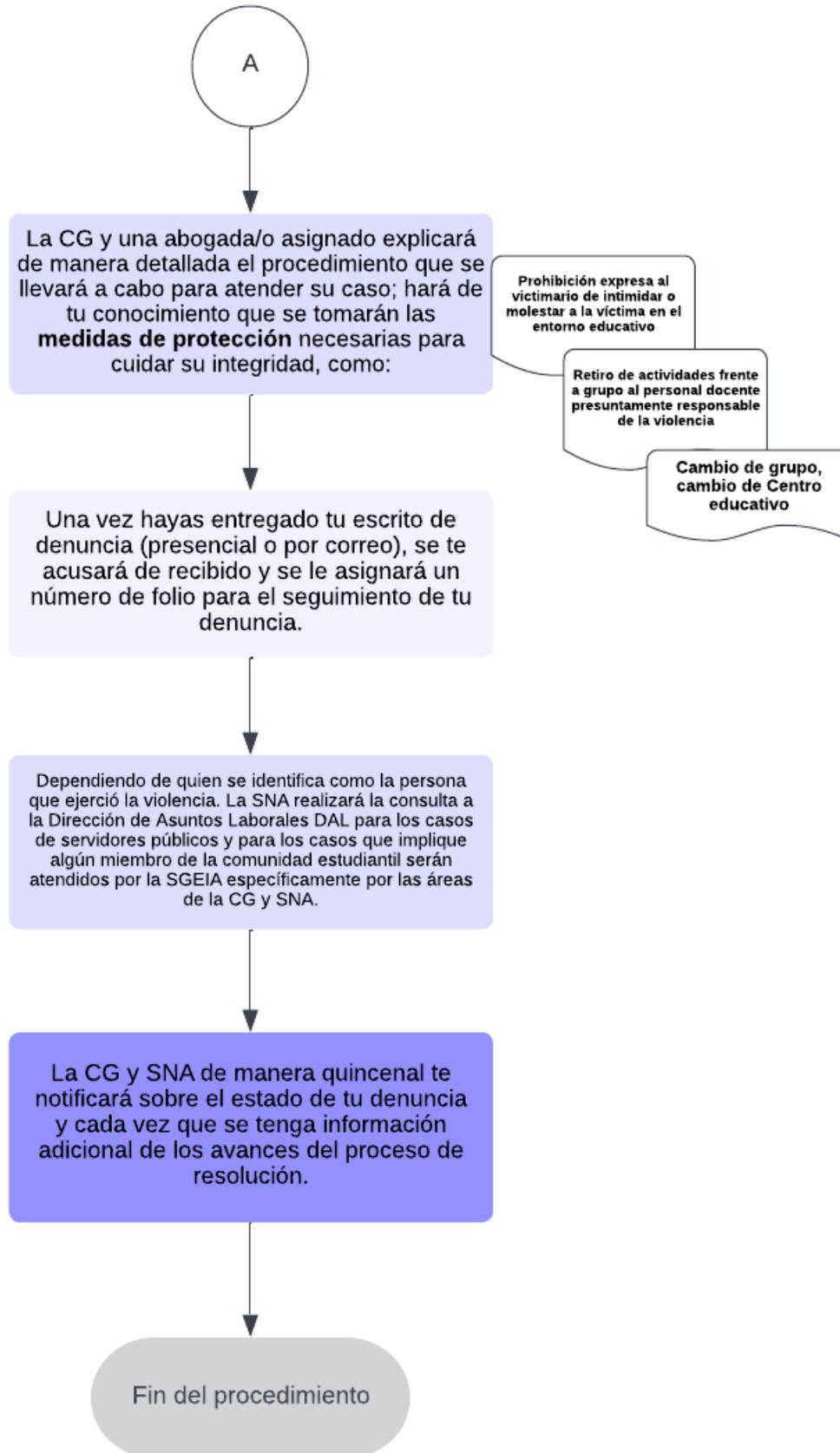
Los procedimientos sancionadores de estudiantes y servidores públicos son independientes de la responsabilidad civil o penal, que en su caso proceda y haga valer la persona presunta víctima, ante las autoridades correspondientes. En las siguientes páginas se muestran los flujogramas de los procedimientos mencionados a lo largo de este apartado, no obstante, como Anexo VI se puede encontrar la información en infografías y en el Anexo VII los cuadros de correlación entre faltas y posibles sanciones; se puntualiza que es enunciativo más no limitativo y siempre se deberán tomar en cuenta las particularidades de cada caso.

# FLUJOGRAMAS

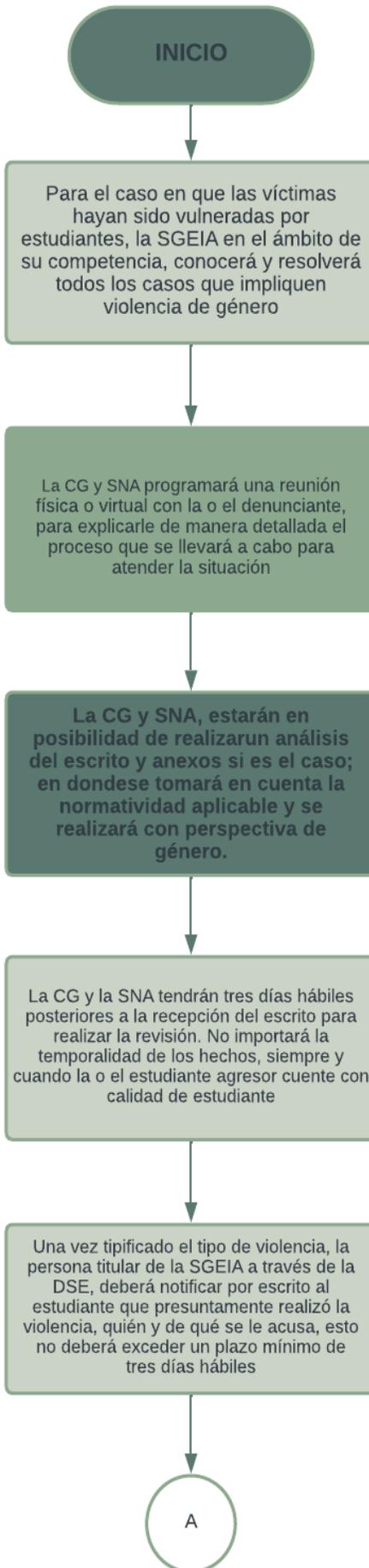
## PROCESO DE DENUNCIA



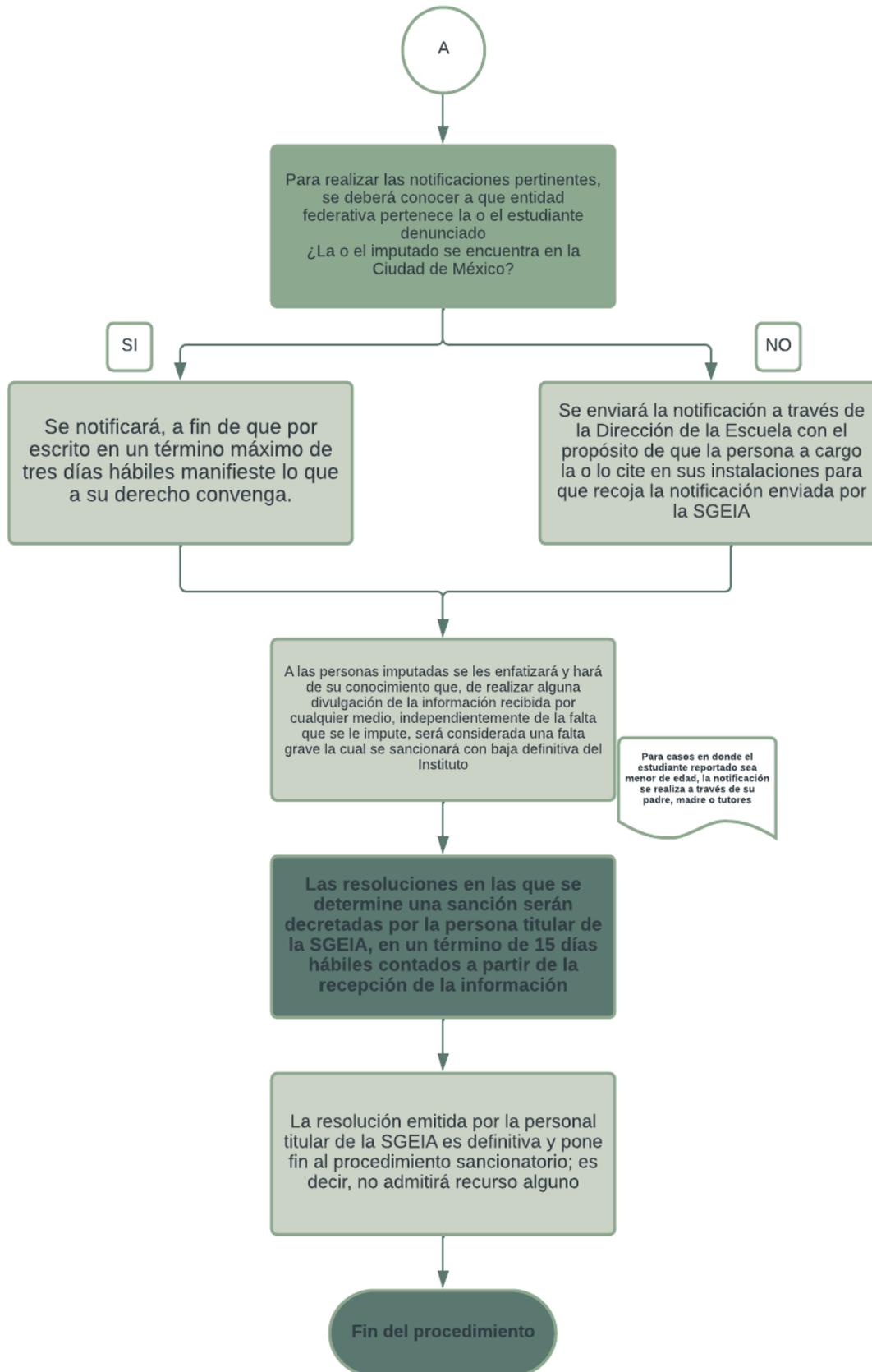
# PROCESO DE DENUNCIA



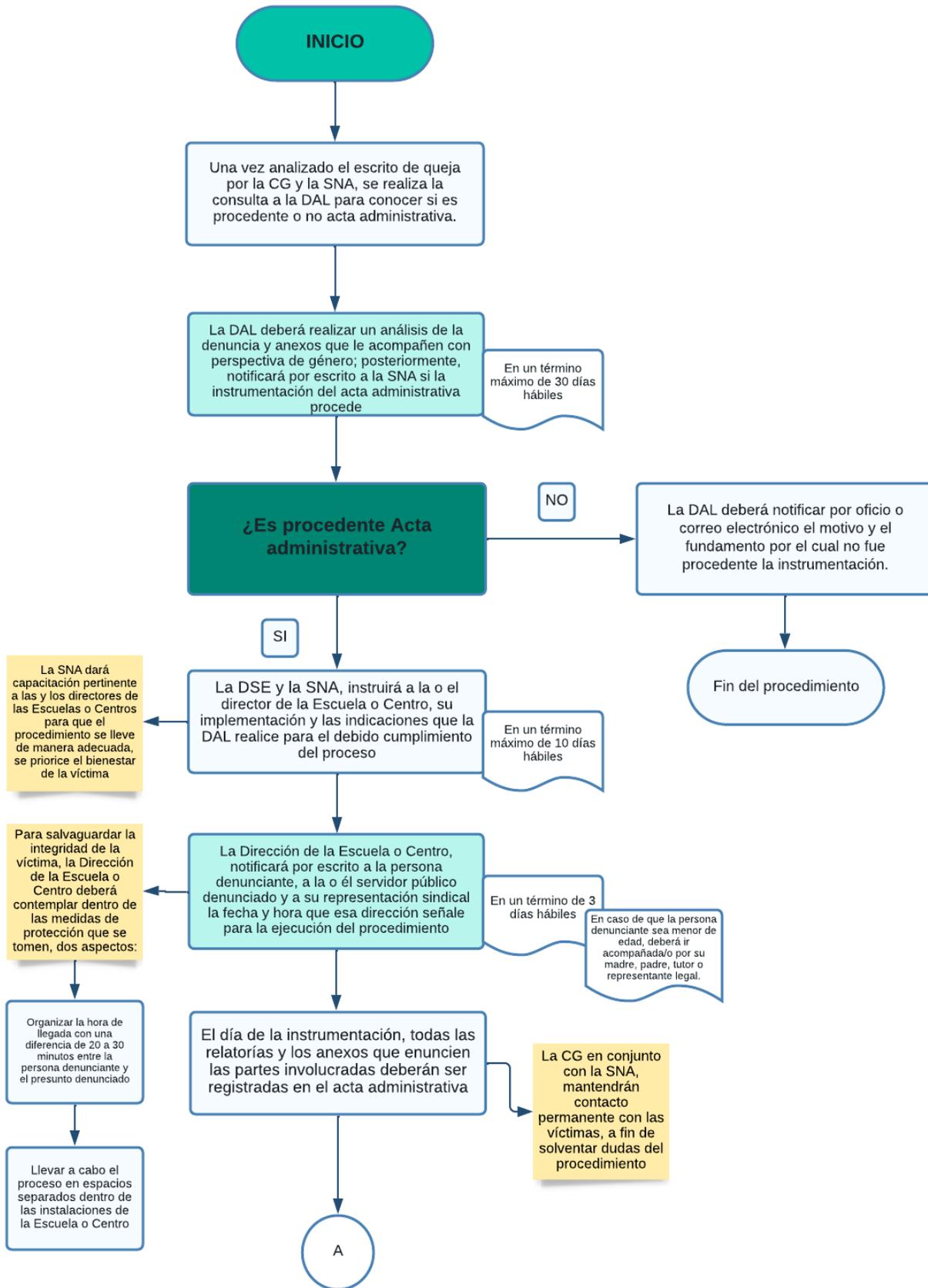
# PROCESO DE SANCIÓN PARA ESTUDIANTES



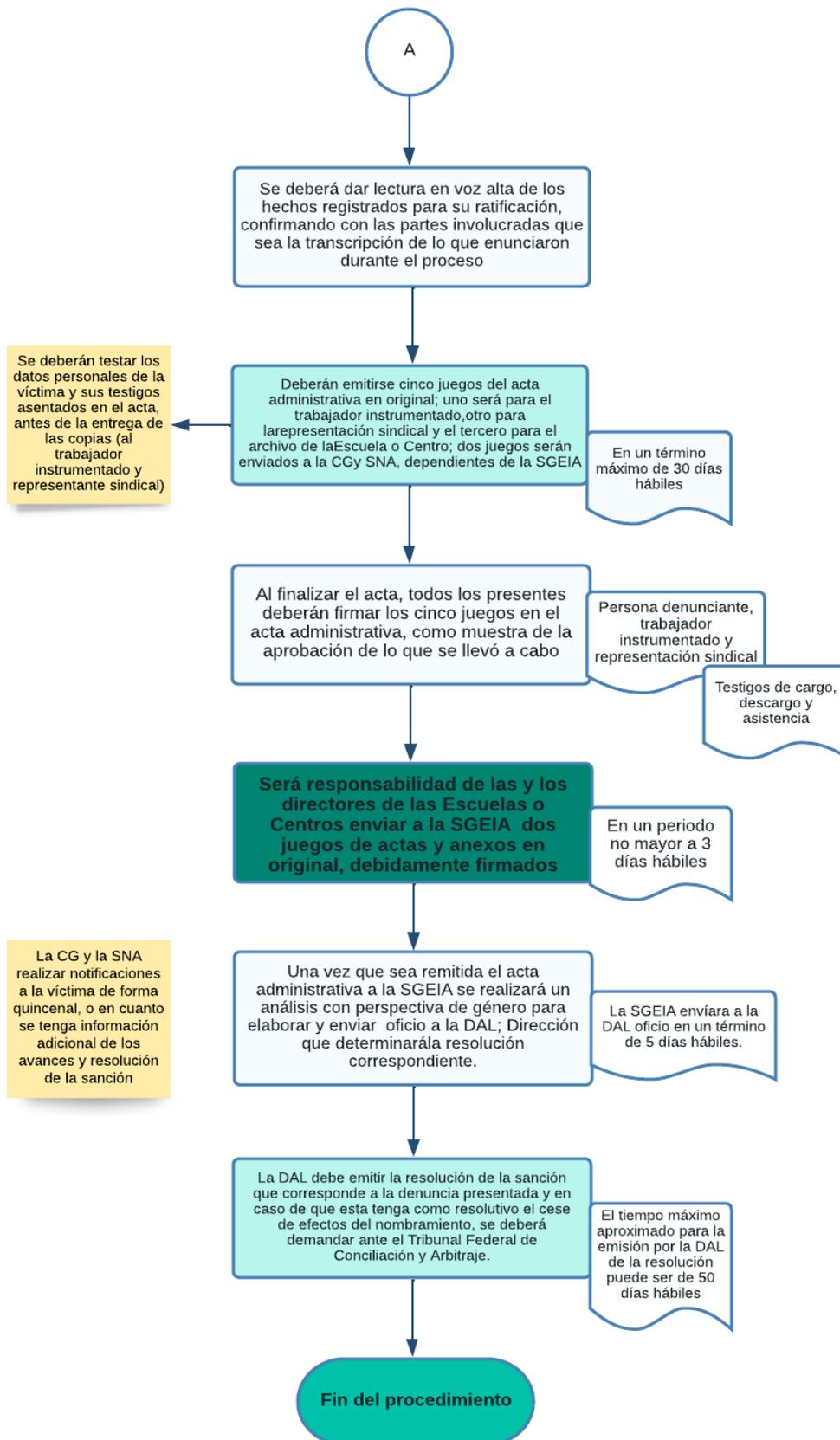
# PROCESO DE SANCIÓN PARA ESTUDIANTES



# PROCESO DE SANCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS



# PROCESO DE SANCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS



## **TÍTULO QUINTO. DE LA CANALIZACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**

**Artículo 24.** El INBAL, en los casos que no tenga competencia<sup>22</sup> o corresponda a otra autoridad brindar parte de la atención del caso, realizará la canalización correspondiente. Dicha acción implica la realización de las gestiones interinstitucionales necesarias con las instancias correspondientes para su atención en los casos que así lo requieran; se valorará cada caso para determinar la canalización urgente estimando el caso expuesto, los efectos causados y el riesgo que represente para la persona que fue víctima.

**Artículo 25.** Se entenderá por canalización a aquellas acciones que deriven en la atención especializada y gratuita de la persona denunciante, a cargo de instituciones no pertenecientes al INBAL.

### **CAPÍTULO ÚNICO. RUTA PARA CANALIZACIÓN.**

#### **SECCIÓN I. Procedimiento de canalización**

**Artículo 26.** Es responsabilidad del personal psicológico de la CG y de la SNA de la SGEIA realizar un diagnóstico integral a la víctima, a fin de identificar sus necesidades inmediatas y determinar el tipo de atención requerida. En caso de que del diagnóstico inicial se desprenda la necesidad de canalizar a la víctima a otra institución (médica, psicológica, psicosocial, de trabajo social o jurídica), deberá brindarse la información y asesoría necesaria por parte del personal de

---

<sup>22</sup> Revisar a detalle el ámbito de competencial del INBAL en el Título primero. Marco jurídico y ámbito de competencia del presente protocolo.

la CG y de la SNA, durante el proceso y se deberá dar un seguimiento a través de correo electrónico de manera quincenal.

**Artículo 27.** Se podrá consultar un listado de instituciones a las cuales acudir para recibir atención psicológica y jurídica en el Anexo VI del presente Protocolo. Así mismo, considerando las 10 entidades federativas en las que se encuentran las escuelas del INBAL, estará a la vista un directorio actualizado de manera digital en la página oficial del INBAL <https://inba.gob.mx/noviolenca> de las instancias a las que se podrá acudir.

## **SECCIÓN II. Para la comunidad estudiantil de la Ciudad de México.**

**Artículo 28.** Se deberá canalizar a las instancias públicas correspondientes con áreas especializadas y gratuitas que puedan brindar atención médica, psicológica o jurídica según corresponda; las instituciones deberán encontrarse cercanas a la ubicación de la persona que requiere los servicios.

**Artículo 29.** Para los casos de mujeres que vivan cualquier tipo de violencia se brindará orientación para que acudan a la autoridad correspondiente, podrán acudir a la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México (SEMujeres) donde podrán encontrar asesoría y acompañamiento psicológico y jurídico; además de brindar información y canalización en temas como derechos sexuales y reproductivos, Interrupción Legal del Embarazo (ILE) y desarrollo económico.

En el proceso de canalización se le notificará a la persona denunciante que puede utilizar este recurso y deberá recabar su consentimiento para que la CG comparta sus datos de contacto, como su nombre, edad, dirección, teléfono, correo electrónico y motivo de canalización con la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

**Artículo 30.** Una vez que se tenga el consentimiento expreso, la CG enviará los datos a la SEMUJERES, quienes se pondrán en contacto con la persona interesada.

### **SECCIÓN III. Para la comunidad estudiantil del interior de la República.**

**Artículo 31.** Cuando la parte quejosa viva en una entidad federativa distinta a la Ciudad de México, se les canalizará a las instancias públicas correspondientes con áreas especializadas y gratuitas que puedan brindar atención médica, psicológica y jurídica más cercanas<sup>23</sup>.

**Artículo 32.** Los y las directoras de cada Escuela o Centro deberán proporcionar a la CG la ubicación geográfica y de ser posible los recursos disponibles para la atención de la persona vulnerada, a fin de realizar una canalización adecuada, que facilite el acceso de la información para acudir a otras instancias. Adicional la CG le compartirá por correo electrónico los datos de contacto de

---

<sup>23</sup> Considerando las 10 entidades federativas en las que se ubican las diversas escuelas del INBAL, se agrega un directorio actualizado en la página oficial del Instituto <https://inba.gob.mx/noviolenca>, el cual contempla las instituciones a las que se podrá canalizar en todos los estados donde se encuentre algún centro educativo del INBAL.

instituciones públicas que puedan brindar atención médica, psicológica o jurídica según corresponda.

## **TÍTULO SEXTO. DEL SEGUIMIENTO DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

**Artículo 33.** La persona de la CG deberá dar seguimiento, acompañamiento y supervisión de los casos atendidos y canalizados a fin de acreditar que todas las autoridades educativas y las personas servidoras públicas involucradas cumplan con las funciones inherentes a sus áreas y responsabilidades señaladas en los apartados anteriores. Se enfatiza que su participación en la prevención, atención, canalización y seguimiento de un caso de violencia por razones de género deberá ser con ética, libre de prejuicios que reproduzcan estereotipos de género, que evite la revictimización secundaria y terciaria, promoviendo el respeto a los derechos humanos de la víctima.

**Artículo 34.** Las acciones de seguimiento se dividen en concordancia con los apartados de prevención, atención y canalización del presente Protocolo:

### **I. PREVENCIÓN**

- a)** Será responsabilidad de los y las Directoras de las Escuelas o Centros difundir entre la comunidad educativa de nuevo ingreso, al inicio de cada ciclo escolar el presente Protocolo y toda la normatividad actualizada.
- b)** La CG realizará al inicio de cada ciclo escolar encuestas a través de formularios digitales para valorar la pertinencia y alcances del Protocolo.

- c)** La revisión y actualización del Protocolo se efectuará cada dos años, a partir de su entrada en vigor, y tomará en cuenta los resultados de los formularios mencionados en el inciso anterior.
- d)** El personal que realiza funciones directivas de las Escuelas y Centros del INBAL creará un buzón físico y/o digital que deberá ser revisado de manera continua cada que haya un documento; en él, personal docente y comunidad estudiantil, podrán dar su opinión sobre las acciones de comunicación, sensibilización, formación y capacitación, señaladas en el Protocolo, a fin de conocer los avances, logros y áreas de oportunidad de las acciones propuestas. Las y los directores de las Escuelas o Centros deberán enviar a la CG y a la SNA un reporte mensual posterior a la revisión del buzón; se sugiere un tema mensual que incentive la participación de toda la comunidad educativa.
- e)** La DAA de la SGEIA fortalecerá, como parte del Programa de Evaluación Docente del INBAL (PROEDI), la valoración del ambiente escolar por parte de la comunidad educativa. El personal que realizara funciones directivas de las Escuelas y Centros tendrán como obligación, difundir dicho programa entre la comunidad estudiantil y docente, fomentar su participación y será obligación de la SGEIA promover acciones para la difusión de los resultados.
- f)** La CG en colaboración con las y los directores de las Escuelas y Centros serán los encargados de llevar el registro de los casos de violencia de

género, y de otros tipos de violencias; elaborarán reportes trimestrales y un informe anual.

- g)** La CG, en conjunto con la SNA, mantendrá un registro de las capacitaciones que otorguen a los y las directoras de las Escuelas y Centros para la implementación de actas administrativas; de igual forma se hará un seguimiento durante la implementación del acta, de acuerdo con los recursos con los que cuente el Instituto, el cual podrá ser presencial o a distancia.
- h)** Al finalizar el ciclo escolar, los y las directoras de las Escuelas o Centros, tienen la obligación de remitir a la CG un diagnóstico anual sobre las acciones de consolidación que se implementaron durante el ciclo escolar para propiciar ambientes educativos libres de violencia, así como contribuir a la erradicación de la violencia de género.
- i)** La SGEIA publicará en su página electrónica un espacio denominado *Observatorio de las violencias de género en las escuelas y centros educativos del INBAL*; este tendrá como objetivo asegurar la transparencia y el acceso a la información de las comunidades educativas en torno a los avances en materia de prevención de la violencia por razones de género y escolar. Se podrán incluir buenas prácticas, estadísticas, informes, entre otros. El observatorio recabará los reportes de los cuerpos directivos y estará a disposición de toda la comunidad educativa del INBAL.

## **II. ATENCIÓN**

- a)** La CG y la SNA proporcionarán datos de contacto institucionales de la persona psicóloga y abogada/o asignada para la atención y seguimiento de su caso.
- b)** Durante los casos activos de estudiantes, será responsabilidad de la CG en conjunto con la SNA realizar las notificaciones pertinentes a la víctima de forma quincenal y cuando se tenga información adicional de los avances y resolución de la sanción que emita la DAL.
- c)** En caso de que la persona afectada fuese sujeta a represalias por presentar una denuncia en contra de actos violencia de género, podrá contactar a la CG para que en colaboración con el o la directora de la Escuela o Centro, brinde la atención y orientación necesaria, y, de ser el caso, se tomen las medidas de protección pertinentes contra estos hechos.

## **III. CANALIZACIÓN**

- a)** La CG se pondrá en contacto con la persona víctima cinco días hábiles después de proporcionar los datos de las áreas especializadas y gratuitas de las instancias públicas que puedan brindar atención médica, psicológica o jurídica según corresponda, para verificar que haya recibido la atención y conocer su experiencia.
- b)** La CG realizará dos seguimientos de forma quincenal a la persona víctima vía correo electrónico para saber cómo se encuentra y tener

certeza de que se le brindó la atención adecuada: posteriormente, se dejarán abiertos los canales de comunicación.

- c)** Cuando el caso sea canalizado a Agencias del Ministerio Público y este proceda, la SGEIA a través de la DSE tomará las medidas de protección o preventivas que la instancia correspondiente determine para proteger a la víctima y a la demás comunidad educativa.

**Artículo 35.** La SGEIA solicitará a la DAA y DSE dar seguimiento en colaboración con los y las directoras de las Escuelas y Centros al cumplimiento de las siguientes acciones:

- I.** Al inicio de cada ciclo escolar, la comunidad estudiantil de nuevo ingreso deberá acreditar un taller de inducción al INBAL impartido por la DAA en tema de violencias de género y firma de carta compromiso.
- II.** Capacitación al personal directivo para la instrumentación de actas administrativas.
- III.** Capacitación constante en perspectiva de género para el personal docente y/o personas servidoras públicas.
- IV.** Promover en la comunidad estudiantil la inscripción a la asignatura relacionada con género y diversidad, que será un requisito indispensable para su titulación.
- V.** Difusión de la normatividad, directorio, ruta y procedimiento para la atención de denuncias de violencias, por medio de códigos QR en salones, áreas comunes y sanitarios;

- VI.** Carteles que fomenten la inclusión y el respeto a las identidades diversas.
- VII.** Difusión constante de las reglas de convivencia entre la comunidad educativa, con la finalidad de fomentar la participación de todos los agentes que conforman la comunidad educativa en el desarrollo de espacios libres de violencias.

### **TRANSITORIOS**

**Primero.** El presente ordenamiento entrará en vigor al día siguiente de su autorización por parte de la Dirección General del Instituto.

**Segundo.** Será revisado a los dos años de su autorización a través de una consulta a las comunidades a petición de la SGEIA o de las Escuelas del Instituto.

# ANEXOS

## ANEXO I. MARCO JURÍDICO Y ÁMBITO DE COMPETENCIA

### INTERNACIONAL

Se consideran los tratados firmados y ratificados por el gobierno de México en los diversos instrumentos internacionales de los que forma parte y que contribuyen al objetivo del Protocolo.

1. Declaración Universal de Derechos Humanos (10 De diciembre De 1948).
2. Convención Sobre los Derechos del Niño (20 De noviembre De 1959).
3. Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Pacto de San José Costa Rica".
4. Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia.
5. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, "Convención De Belém Do Pará".
6. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, (CEDAW, por sus siglas en inglés).
7. Recomendación General N.º 19 de la CEDAW: La violencia contra la mujer.
8. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer - ONU, Nueva York, E. U. A., 18 de diciembre de 1979.
9. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer (Asamblea de Naciones Unidas, 1993).
10. Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - ONU, Nueva York, E. U. A., 6 de octubre de 1999.
11. Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena, 1993.
12. Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing 1995.
13. Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Igualdad y Equidad de Género.

14. Convención Internacional sobre los Derechos del Niño y la Niña.
15. Observación General número 12 del Comité de los Derechos del Niño, sobre el derecho del niño a ser escuchado.
16. Observación General número 13 del Comité de los Derechos del Niño, sobre el derecho del niño a no ser objeto de ninguna forma de violencia.
17. Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Violencia y el Acoso (2019).
18. Principios de Yogyakarta (Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad en general).

## **NACIONAL O FEDERAL**

En respuesta a los diversos compromisos internacionales asumidos por México y considerando las características y necesidades propias de su población, el Estado Mexicano ha adoptado diversas disposiciones en su orden interno, creando una serie de leyes y reglamentos para dar cumplimiento a sus funciones. En ese sentido, y considerando que el INBAL es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Cultura Federal, en consecuencia, le aplica la normatividad del orden federal, para lo cual se retoman aquellas que contribuyen y se relacionan con el presente Protocolo.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley General de Educación.
3. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
4. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
5. Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
6. Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia.
7. Ley General de Víctimas.
8. Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
9. Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres.

10. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.
11. Ley General de Responsabilidades Administrativas
12. Ley Federal de Procedimiento Administrativo.
13. Ley General de Transparencia y Acceso a la información Pública.
14. Ley Federal de Transparencia y Acceso a la información Pública.
15. Ley Federal del Trabajo.
16. Código Penal Federal.
17. Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal.
18. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
19. Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia Familiar, Sexual y Contra las Mujeres. Criterios para la Prevención y Atención. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 16 de abril de 2009, con fecha de última modificación el 24 de marzo de 2016.
20. Líneas de Acción de la RENIES para la Construcción de Igualdad en las IES. Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad de Género.
21. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
22. Lineamientos Generales para Propiciar la Integridad y el Comportamiento Ético en la Administración Pública Federal.
23. Ley General de Salud.
24. Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública.
25. Reglamento de las Condiciones Generales del Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.
26. Reglamento Interior de la Secretaría de Cultura.
27. Ley que Crea el Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.
28. Manual de Organización del Instituto Nacional de Bellas Artes.
29. Código de Conducta del Instituto Nacional de Bellas Artes.

30. Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
31. Programa Sectorial de Cultura 2020-2024.
32. Programa Sectorial de Educación 2020-2024.
33. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (Proigualdad) 2020-2024.
34. Programa Nacional de Derechos Humanos 2020-2024.
35. Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres 2019-2024.
36. Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2019-2024.
37. Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2021.
38. Programa Sectorial de Salud 2020-2024.
39. Protocolo Nacional de Coordinación Interinstitucional para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes Víctimas de Violencia, publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 29 de noviembre de 2022.

## INSTITUCIONAL

Se refiere a la normatividad que marca las directrices en materia de derechos, obligaciones y regulación de la conducta de toda la comunidad estudiantil, personal que realiza funciones docentes y administrativas, técnicas y manuales, adscritas a las Escuelas y Centros del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.

<b>BASES GENERALES QUE REGULAN LA EDUCACIÓN Y LA INVESTIGACIÓN ARTÍSTICAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE BELLAS ARTES Y LITERATURA</b>	<p>El presente ordenamiento es de observancia general y obligatoria para todo el personal que realiza funciones directivas, académicas, administrativas, técnicas, manuales y estudiantes de las escuelas de educación artística y de los centros nacionales de investigación, documentación e información artísticas dependientes del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura. De éste se desprenden los reglamentos, acuerdos y demás disposiciones normativas internas que rigen la organización y el funcionamiento de las actividades académicas y académico-administrativas que ofrece el Instituto.</p>
<b>CÓDIGO DE CONDUCTA DEL INSTITUTO NACIONAL DE BELLAS ARTES Y LITERATURA</b>	<p>El presente Código es de aplicación general y obligatoria a toda persona que preste sus servicios en el INBAL; es una guía de uso diario que orientará el actuar de las y los servidores públicos, el cual, está encaminado al cumplimiento de la misión, visión, metas y objetivos institucionales.</p> <p>Establece de manera específica las conductas que son consideradas discriminatorias basadas en las ideas de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones o actividades estereotipadas de hombres y mujeres y propone lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al cumplimiento de la igualdad.</p>

<p><b>CÓDIGO DE DERECHOS Y OBLIGACIONES ACADÉMICAS QUE ESTABLECEN EL MARCO DE ACTUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO NACIONAL DE BELLAS ARTES Y LITERATURA PARA PROPICIAR ESPACIOS EDUCATIVOS LIBRES DE VIOLENCIAS</b></p>	<p>Tiene como objeto establecer los principios, los derechos y las obligaciones académicas que configuran el marco principal en el que se desenvuelvan quienes imparten la educación que se ofrece en el INBAL, así como delimitar las conductas que en situaciones específicas deberá observar el personal docente en el desempeño de sus funciones.</p> <p>Se establecen obligaciones académicas y de convivencia para propiciar espacios educativos libres de violencias.</p> <p>Señala y clasifica las responsabilidades o faltas.</p>
<p><b>CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL DEL INSTITUTO NACIONAL DE BELLAS ARTES Y LITERATURA</b></p>	<p>El presente Código es de observancia obligatoria para los miembros de la comunidad escolar, padres, madres y tutores. Asimismo, es de un nivel jerárquico superior a cualquier reglamento interno que aplique a las escuelas de educación artística.</p> <p>Se establecen los derechos y obligaciones la comunidad estudiantil y refieren el marco de convivencia y comportamiento de este.</p> <p>Señala, clasifica las faltas y se enlistas las sanciones correspondientes dependiendo de la gravedad de la conducta.</p>

## ANEXO II. CARTA COMPROMISO

Escuela o Centro  
No. consecutivo  
Fecha

### CARTA COMPROMISO PARA LA COMUNIDAD EDUCATIVA<sup>24</sup> DE LAS ESCUELAS Y CENTROS DEL INBAL

Yo \_\_\_\_\_ adscrita/o en calidad de (estudiante/servidora pública) a la (escuela o centro) como integrante del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (INBAL), Institución que estimula, preserva, promueve, investiga y difunde el arte y la cultura mexicana, me comprometo a contribuir con la erradicación de todo tipo de violencias en mi espacio **educativo o laboral**, respetando la diversidad en todas sus expresiones, asumiendo mi compromiso de tener un comportamiento, actitud y forma de relacionarme de manera congruente con los valores y principios de esta Institución.

Me comprometo a conducirme con integridad hacia mis compañeras, compañeros, compañeres, planta docente, administrativa, directiva y cualquier persona perteneciente al INBAL, promoviendo la cultura de la paz y cero tolerancia a la violencia en los espacios educativos y académicos presenciales, virtuales, salidas didácticas y prácticas escénicas que se realicen fuera de las instalaciones de mi escuela o centro.

Aunado a lo anterior, me comprometo a que mi actuar será íntegro en reuniones sociales fuera del plantel escolar en donde participen miembros de la comunidad educativa, también usaré de forma responsable y consciente mis redes sociales para construir y promover una convivencia sana, solidaria y digna en los espacios que ocupe o habite.

Reafirmo lo anterior y me comprometo a:

- a) **Conocer la normatividad** interna del INBAL<sup>25</sup> y toda aquella que me rija<sup>26</sup>, en el entendido que el desconocimiento no me exime de mis obligaciones. Me comprometo de manera prioritaria a conocer y respetar el Protocolo para la Prevención, Atención, Canalización y Seguimiento de la Violencia de Género en el INBAL.
- b) **Evitar cualquier acción que discrimine, violento y/o afecte** la integridad y ponga en riesgo el libre ejercicio de los derechos humanos de cualquier persona que pertenezca a la comunidad educativa del INBAL.

---

<sup>24</sup> **Comunidad educativa:** estudiantes, docentes, personal directivo y administrativo, en caso de estudiantes menores de edad, firmará también madre, padre o tutor.

<sup>25</sup> **Consultar normatividad del INBAL en** <https://sgeia.inba.gob.mx/normateca.html>

<sup>26</sup> **En caso de persona servidora pública son aplicables de manera enunciativa más no limitativa** las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley General de Responsabilidades Administrativas y otras según corresponda.

- c) Respeto a los derechos humanos e igualdad de género** de quienes me rodean, aun cuando sus ideas o creencias no coincidan con las mías. Me dirigiré con respeto a las personas con las que convivo, dentro y fuera de la escuela o centro para consolidar en el ámbito social, desde mi actuación como integrante de la comunidad INBAL, la posibilidad que brindan las artes para comunicarme respetuosamente, tolerar las diferencias y las diversas posturas en torno a temas sociales, culturales, familiares y personales.
- d) Promover la igualdad y actuación sin discriminación alguna y libre de estereotipos de género.** Me comprometo a tomar la postura de cero tolerancia a cualquier tipo de violencia y a fomentar el diálogo respetuoso y empático como principios fundamentales. En el INBAL la cultura de paz y la no violencia son ejes fundamentales en sus procesos formativos de creación, desarrollo del campo artístico e investigación, que propician relaciones personales, familiares, sociales y profesionales sanas y respetuosas.
- e) Favorecer en mí actuar la comunicación asertiva, creativa y fundada en la escucha atenta de las diferencias.** Por tanto, evitaré el uso de comentarios despectivos o acciones violentas hacia las y los integrantes de la comunidad INBAL en cualquier espacio de convivencia, así como para todas las personas de la sociedad mexicana con que me relacione a partir de mi proceso formativo o de mi labor en las artes.
- f) Buscar soluciones creativas y respetuosas** a las diversas problemáticas en el ámbito de las relaciones personales, sociales y familiares, para potenciar la capacidad de las artes en las transformaciones de las relaciones y comunidades humanas.

Como integrante de la comunidad educativa INBAL, mis acciones tienen impacto en la percepción que se construye externamente de la Institución, sus integrantes y las artes.

Por lo anterior, asumo y tengo conocimiento de que, si el Instituto tuviera pruebas fehacientes que incumplo los principios y compromisos mencionados en esta carta en mis acciones y relaciones con la comunidad INBAL y población en general, mi permanencia en la escuela o centro en la que me encuentre adscrita o adscrito podrá ser interrumpida de acuerdo con el marco legal que promueve la integridad de todas las personas que conforman al INBAL.

## **Atentamente**

**Nombre**

**Firma<sup>27</sup>**

---

<sup>27</sup> Nota: en caso de estudiantes menores de edad, firmará también madre, padre o tutor.

## ANEXO III. GLOSARIO

1. **Acoso escolar**<sup>28</sup>. Se refiere a toda conducta intencional, direccionada, frecuente y en desigualdad de poder (ya sea por cuestión física, etaria, social, económica, entre otras) que se ejerce entre estudiantes y en el entorno escolar, con objetivo de someter, explotar y causar daño.
  - I. El acoso escolar se distingue de otras situaciones de violencia por poseer estas tres características fundamentales: la intención, la repetición y la duración.
  - II. Se distinguen tres tipos de acoso escolar:
    - a. **Acoso verbal**. Consiste en expresar de manera directa o indirecta entre las/los/les estudiantes palabras desagradables o agresivas cuya intención sea humillar, amenazar o intimidar a otra persona de la comunidad estudiantil. Se incluyen burlas e insultos.
    - b. **Acoso social**. Consiste en lesionar emocionalmente las relaciones de un/una/une estudiante con otro/otra/otre, aislarle, no tomarle en cuenta o marginarle. Puede ser directo o indirecto, por ejemplo: divulgar rumores acerca de sus actividades personales y avergonzarle en público.
    - c. **Acoso físico**. La acción continua de un estudiante para lastimar u ocasionar lesiones corporales a otro/a/e u otros/as/es o deteriorar sus pertenencias. Puede incluir golpear, patear, pellizcar, escupir, hacer tropezar, empujar, tomar o esconder sus cosas, hacer gestos desagradables o inadecuados con la cara o las manos, entre otros.
2. **Abuso sexual**<sup>29</sup>: es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

De acuerdo con el Código Penal Federal<sup>30</sup> comete el delito de abuso sexual quien ejecute en una persona, sin su consentimiento, o la obligue a ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la penetración. Se entiende por actos sexuales los tocamientos o manoseos corporales obscenos, o los que representen actos explícitamente sexuales u obliguen a la víctima a representarlos. También se considera abuso sexual cuando se obligue a la víctima a observar un acto sexual, o a exhibir su cuerpo sin su consentimiento.

---

<sup>28</sup> También se puede consultar la página: [https://www.poderjudicialcdmx.gob.mx/acoso\\_escolar/](https://www.poderjudicialcdmx.gob.mx/acoso_escolar/) para más información.

<sup>29</sup> Concepto tomado de <https://espanol.womenshealth.gov/relationships-and-safety/sexual-assault-and-rape/sexual-assault>

<sup>30</sup> CÓDIGO PENAL FEDERAL Nuevo Código Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931 [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Codigo\\_Penal\\_Federal.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Codigo_Penal_Federal.pdf)

Puede ser considerado abuso sexual: masturbarse frente a una persona, obligarle a masturbarse, obligar a realizar conductas sexuales con otra o varias personas, forzar a mirar contenido sexual explícito o simulado (revistas, vídeos, imágenes), lenguaje sexual degradante, obligar a exhibir su cuerpo, tocamientos de las partes íntimas y/o de manera indebida, entre otros.

- 3. Acciones afirmativas:** Son medidas de igualdad que refieren temporalidad, con un manejo asertivo y que son implementadas de manera específica para corregir de manera incisiva la discriminación durante una situación particular, por lo que deben de ser adecuadas y proporcionales a esta. A pesar de que tienen un trato preferencial, no son discriminatorias. Tienen las características de ser temporales, justificadas, justas y proporcionales a la situación que van a remediar.

El artículo 4º de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se definen como: “medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer; no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.”

- 4. Acta administrativa:** es un documento de orden administrativo en el que se hace constar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que un trabajador posiblemente incurrió en una falta a la normatividad que lo rige; en este caso, algún servidor público, en el cumplimiento de sus funciones y es el documento base de la acción para la solicitud de la terminación de efectos del nombramiento.
- 5. Acoso escolar:** de acuerdo con la Secretaría de Educación Pública, se define como una forma de violencia por parte de personas de una comunidad estudiantil, en la que uno o varios de ellas molestan y agreden de manera constante y repetida a una o varias personas de la misma comunidad estudiantil, quienes no pueden defenderse de manera efectiva y generalmente están en una posición de desventaja o inferioridad y que puede causar daños físicos, sociales o emocionales en quienes lo sufren.<sup>31</sup>
- 6. Acoso sexual:** es una forma de violencia que se caracteriza por conductas de coerción sexual que incluyen cualquier comportamiento verbal o físico de índole sexual que tenga la intención y produzcan un efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, en la que si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

---

<sup>31</sup> <https://www.gob.mx/sep/articulos/acoso-escolar>

En el acoso sexual, las conductas sexuales no deseadas, hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Pueden ser de tipo físico, verbal o no verbal, por ejemplo, miradas lascivas, gestos con connotación sexual, envío de mensajes con textos no deseados, chistes sexuales bastante explícitos, entre otros.<sup>32</sup>

**7. Agresor o persona generadora de violencia:** se refiere a aquella persona que mediante comportamientos agresivos o violentos cause daño físico, psicológico, económico o cualquier otro que vulnere la integridad de una persona

La ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia lo define como: La persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

**8. Androcentrismo:** consiste en una visión del mundo que tiene como centro o eje principal a los hombres, sus actividades y los valores asociados a la masculinidad como parámetro de lo humano. La visión "androcéntrica" segmenta a mujeres y hombres y refuerza estereotipos de unas y otros según los papeles (roles) que deben cumplir en diversos ámbitos de la vida pública y privada<sup>33</sup>. Así, se asocia indefectiblemente a las mujeres con la maternidad, la vida íntima de las familias y el mundo de las emociones, mientras que los hombres se conciben como proveedores, racionales y arquitectos del orden social y la vida pública.<sup>34</sup>

**9. Apología<sup>35</sup> de la violencia:** se refiere a los actos sutiles o no, con una intención poco clara que puedan promover y/o justifica la violencia. Dichos actos son elogiados y enaltecidos públicamente, justificando y exaltando una conducta que perjudica a otra persona.

**10. Brecha de género:** es una medida analítica que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador, las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros. (CEPAL)<sup>36</sup>. Así mismo se refiere a una medida estadística que permite observar la situación de desventaja entre hombres y mujeres, considerando elementos culturales, sociales y económicos dentro de una sociedad.

**11. Cyberbullying (en inglés) o acoso cibernético o caso virtual:** entendido como el acto de molestar, amenazar, humillar, manipular, avergonzar o abusar, a través de Internet (redes sociales) o cualquier medio de comunicación como teléfonos móviles o tabletas electrónicas.

---

<sup>32</sup> <http://www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/230/1/images/Hostigamiento,%20acoso%20sexual%20y%20laboral.pdf>

<sup>33</sup> Instituto Nacional de las Mujeres (InMujeres) (s.f.). Sexismo y androcentrismo. Recuperado de <https://bit.ly/37vLwCC>

<sup>34</sup> Guía Básica. Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. 2015. Pág.

7

<sup>35</sup> **Apología:** Discurso de palabra o por escrito, en defensa o alabanza de alguien o algo. <https://dle.rae.es/apolog%C3%ADa>

<sup>36</sup> [https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2\\_marcelaeternod.pdf](https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2_marcelaeternod.pdf)

**12. Discriminación por razones de género.** Se refiere a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

**13. Desigualdad de género**<sup>37</sup>: distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres. Históricamente, las mujeres han estado relegadas a la esfera privada y los hombres, a la esfera pública. Esta situación ha derivado en que las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

**14. Equidad de género:** se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres”.<sup>38</sup>

El Gobierno de México, la define como un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos o discriminación. Situación en la que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.<sup>39</sup>

Algunas conductas que se pueden presentar son:

- I. Difundir mentiras o publicar fotografías o videos privados y/o vergonzosos de un o una estudiante en las redes sociales.
- II. Enviar mensajes, imágenes o videos hirientes, abusivos o amenazantes a través de plataformas de mensajería.
- III. Hacerse pasar por una persona y enviar mensajes violentos y/o intimidantes en nombre de dicha persona o a través de cuentas falsas.

---

<sup>37</sup> Concepto tomado (INMUJERES, 2007). (Instituto Queretano de mujeres)

<sup>38</sup> <https://www.expoknews.com/la-equidad-de-genero-no-existe-hoy-onu/>

<sup>39</sup> <https://www.gob.mx/conamer/acciones-y-programas/equidad-de-genero?state=published>

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

Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género y pueden reforzarse con teorías tradicionales o modernas, incluso a través de leyes o de prácticas institucionales. Una dicotomía fundamental es que mientras los hombres socialmente han estado asignados al espacio público, donde se toman las decisiones políticas, sociales y económicas, las mujeres han estado asignadas al espacio privado, donde llevan a cabo el trabajo de cuidados y crianza.<sup>40</sup>

**16. Expresión de género<sup>41</sup>:** Forma en la que cada persona manifiesta el género con el que se identifica. Esta manifestación incluye las formas de hablar, vestirse, de peinarse o maquillarse y varía en cada época. Cada persona exterioriza y experimenta su género de formas distintas y en cada época las personas expresan su género de maneras diferentes.

**17. Género<sup>42</sup>:** es una construcción social y cultural. En función de la sexualidad de la persona e incluso antes de que tenga noción de sí, se le atribuyen determinadas características y/o cualidades (psíquicas, afectivas, actitudinales, de comportamiento, culturales y sociales). Estas características se implementan a través del conjunto de normas, prescripciones y representaciones culturales que dicta la sociedad sobre el comportamiento esperable y deseable para un sexo determinado:

Hombre = Masculino

Mujer = Femenino

De este modo, lo masculino y lo femenino queda absolutamente separado desde el momento en que la persona nace, teniendo que responder cada sujeto a unas expectativas, ajenas a él o ella, sobre las que no puede decidir (UNAF, 2014).

El género, lo femenino y lo masculino, es modificable, es decir está sujeto a transformaciones porque sus atribuciones son culturales y la cultura, además de ser diversa, es cambiante (UNAF, 2014).

**18. Grooming o ciberacoso sexual.** El ciberacoso sexual a niños, niñas y adolescentes, también conocido como Internet grooming o child grooming en inglés, son formas delictivas de acoso que implican a una persona adulta que se pone en contacto con un niño, niña o

---

<sup>40</sup> <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/estereotipos-de-genero>

<sup>41</sup> Gálvez, D. C. L. G., & Campo, D. (2021). Machismos cotidianos (1.a ed.). Penguin Random House Grupo Editorial.

<sup>42</sup> Unión de Asociaciones Familiares (UNAF). (27 de abril 2014). Recuperado de <https://bit.ly/3oad4fw>

adolescente con el fin de ganarse poco a poco su confianza para involucrarlo en una actividad sexual.

Esto se debe a la facilidad de comunicación que permite la red y de la dificultad para la supervisión parental de la vida digital, factores que posibilitan a pederastas y pedófilos ver en Internet un contexto y una herramienta para perpetrar este acoso.

- 19. Heteronormatividad:** régimen dentro del sistema patriarcal que establece a la heterosexualidad como la orientación sexual predeterminada y aceptada socialmente. Además, divide a las personas en identidades binarias, femeninas y masculinas únicamente.
- 20. Hostigamiento sexual:** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- 21. Identidad genérica:** se refiere a la expresión interna e individual de cada persona que podría corresponder o no con el sexo biológico. Suele manifestarse de forma externa a partir de rasgos culturales que permiten identificar a la persona como masculina, femenina o no binaria en cierta sociedad y en determinado momento histórico.
- 22. Igualdad de género<sup>43</sup>:** Se define como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres, hombres, niñas y niños. La igualdad no significa que mujeres y hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron, por lo tanto, la igualdad de género supone que tengan en cuenta sus intereses, necesidades, prioridades y el reconocimiento de la diversidad. Es decir, iguales derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades, e igual valoración a pesar de diferencias y roles distintos. En este marco, la igualdad de género es la meta final y estado ideal.
- 23. Interculturalidad<sup>44</sup>:** son las relaciones de intercambio y comunicación igualitarias entre grupos culturales que son diferentes en etnia, religión, lengua o nacionalidad, entre otros, con la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo.
- 24. Interseccionalidad<sup>45</sup>:** es herramienta teórica y metodológica que nos permite tomar en cuenta una variedad de características individuales como el género, la raza, la clase, pero

---

<sup>43</sup> Concepto tomado (UNESCO)

<sup>44</sup> Concepto tomado (Artículo 4.8 de la Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales).

<sup>45</sup> El concepto de interseccionalidad ha entrado muy recientemente en el discurso y la práctica feminista. Lo acuñó en 1989 Kimberlé Williams Crenshaw, académica y profesora estadounidense especializada en el campo de la teoría crítica de la raza. Recuperado de <https://perifericas.es/blogs/blog/interseccionalidad-definicion-y-origenes>

también la identidad sexual, la discapacidad, la edad, etc., para construir conocimiento y analizar la vida y las condiciones de vida de las personas.

- 25. Marco jurídico:** es el conjunto de leyes, reglas, legislaciones y cualquier otro instrumento de carácter legal, que son utilizados de forma secuencial y coherente, los cuales una vez aplicados permiten sustentar todas las actuaciones y actividades.
- 26. Modalidades de violencia:** son las formas, manifestaciones o ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia, es decir refiere a cada uno de los ámbitos donde ocurren estos tipos de violencias, pueden ser públicos o privados.
- 27. Orientación sexual:** es una atracción emocional, romántica, sexual, física o afectiva duradera hacia otros. Pudiendo ser lesbiana, homosexual, bisexual, heterosexual, pansexual, entre otros.
- 28. Paridad de género:** Principio que se utiliza para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de representación política. Es un criterio estipulado en la Ley para asegurar la participación igualitaria en la definición de candidaturas. (Secretaría de Gobernación)
- 29. Perspectiva de género<sup>46</sup>:** herramienta conceptual y metodológica que busca mostrar las diferencias entre mujeres y hombres, no solo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales, sociales, económicas y políticas asignadas a los seres humanos. Es decir, permite 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.
- 30. Reinserción:** es un proceso sistemático de acciones orientadas a favorecer la integración a la sociedad de una persona que ha sido condenada por infringir la ley penal. Estas acciones buscan abordar la mayor cantidad de factores que han contribuido al involucramiento de una persona en la actividad delictiva, con el objetivo de disminuir sus probabilidades de reincidencia y promover el cambio hacia conductas prosociales.
- 31. Revenge porn, pornovenganza o porno vengativo.** Supone la publicación de imágenes pornográficas que puede tener finalidades diversas. La pornovenganza, que tiene como objetivo último causar un mal a otra persona que no ha consentido el uso en público de sus imágenes íntimas, es el fenómeno que más está creciendo y que crea una mayor

---

<sup>46</sup> Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM). (22 de noviembre de 2018). Recuperado de <https://bit.ly/351MnYS>

victimización siendo las mujeres las afectadas en casi todos los casos constituyendo una forma creciente de violencia por razones de género sexual digital.

**32. Sanción:** es entendida como un proceso sistemático de acciones orientado a favorecer la integración a la sociedad de una persona que ha sido condenada por infringir la normatividad. Estas acciones buscan abordar la mayor cantidad de factores que han contribuido al involucramiento de una persona en la actividad que va en contra de los principios y valores del INBAL, con el objetivo de disminuir sus probabilidades de reincidencia y promover el cambio hacia conductas prosociales.

**33. Sexismo<sup>47</sup>:** es el conjunto de prácticas discriminatorias que existen tanto en conductas como en pensamientos, que invisibilizan, humillan y estereotipan principalmente a mujeres y personas no binarias. Se origina a partir de creencias referentes al sexo y el género, beneficiando a un sexo sobre el otro.

**34. Sexo<sup>48</sup>:** son las características biológicas, genéticas y/u hormonales de cada persona. Una persona puede tener genitales correspondientes a un hombre, pero identificarse como mujer, y viceversa. Por lo que pueden ser: mujer, hombre, hombre trans, mujer trans, personas intersexuales, etcétera.

**35. Sexting:** consiste en enviar mensajes, fotos, audios o vídeos de contenido erótico y sexual personal mediante aplicaciones de mensajería instantánea o redes sociales, correos electrónicos u otro tipo de herramienta de comunicación.

**36. Sextorsión.** Supone el chantaje por parte de un ciberdelincuente para que la víctima realice una determinada acción o entregue una cantidad de dinero bajo la amenaza de publicar o compartir imágenes íntimas que de ella tiene. Las causas son variadas, así como las motivaciones y los daños finales que intenten provocarse, aunque la finalidad de este chantaje suele ser la obtención de dinero, el dominio de la voluntad de la víctima o la victimización sexual de la misma.

**37. Sistema patriarcal<sup>49</sup>:** también llamado patriarcado es un sistema de organización política, económica, religiosa y social que deposita la autoridad y liderazgo en la figura del varón. En los patriarcados los hombres ejercen el control y dominio sobre las mujeres.

**38. Violencia:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

**39. Tipos de violencia<sup>50</sup>:**

---

<sup>47</sup> Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. (2021). Género <https://aprendedh.org.mx/informacion/gli.php>

<sup>48</sup> Unión de Asociaciones Familiares (UNAF). (27 de abril 2014). Recuperado de <https://bit.ly/3oad4fw>

<sup>49</sup> Gálvez, D. C. L. G., & Campo, D. (2021). Machismos cotidianos (1.a ed.). Penguin Random House Grupo Editorial

<sup>50</sup> Referidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

- a) **Psicológica.** es cualquier acto u omisión que daña 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.
- b) **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.
- c) **Patrimonial.** es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
- d) **Económica.** es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
- e) **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 implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.
- f) **Cualesquiera otras formas análogas** que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

**40. Víctima:** La calidad de víctimas se adquiere con la acreditación del daño o menoscabo de los derechos en los términos establecidos en la presente Ley, con independencia de que se identifique, aprehenda, o condene al responsable del daño o de que la víctima participe en algún procedimiento judicial o administrativo. Son víctimas los grupos, comunidades u organizaciones sociales que hubieran sido afectadas en sus derechos, intereses o bienes jurídicos colectivos como resultado de la comisión de un delito o la violación de derechos.

**Víctimas directas.** Aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte.

**Víctimas indirectas.** Los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella. Son víctimas potenciales las personas físicas cuya integridad física o derechos peligren por prestar asistencia a la víctima ya sea por impedir o detener la violación de derechos o la comisión de un delito.

**41. Violencia académica.** Es un tipo de violencia ejercida por el personal docente, que va, desde el ignorar las necesidades de las, los y les estudiantes, subestimar su capacidad, asignar tareas excesivas o muy complejas para su capacidad cognitiva, descalificar sus opiniones en público, la comparación con otras, otros y otras compañeres, el uso de la calificación como instrumento de control y poder, castigos, amenazas e intimidación, el trato desigual y humillante, el uso de sobrenombres e incluso el acoso sexual.

**42. Violencia cultural:** es aquella que abarca cualquier elemento cultural como las creencias, mitos, ideologías y simbolismos, que de manera indirecta o directa promueven o pretenden justificar y normalizar las injusticias y el abuso de poder.

**43. Violencia escolar<sup>51</sup>:** es cualquier forma de actividad violenta dentro del marco escolar, incluye acoso escolar, abuso verbal y abuso físico. Es el resultado de múltiples factores que incluyen edad, entorno familiar, escolar y de la localidad, inadecuada gestión de la convivencia escolar, exposición de medios electrónicos y televisivos de material violento, juegos electrónicos y falta de comunicación asertiva entre los integrantes de la comunidad escolar.

**44. Violencia estructural:** Se refiere a la forma en que está organizada la sociedad y sus instituciones. centro la explotación y la relación opresión-sumisión. El patriarcado es el marco general en la violencia estructural, como una superestructura de poder que oprime a las mujeres a través de sus instituciones sociales y jurídicas como la familia “tradicional” y el matrimonio.

**45. Violencia Institucional:** acto u omisión cometida por alguna persona servidora pública que tenga como resultado discriminación, obstaculización e impedimento del goce y ejercicio de los derechos o accesos a las políticas públicas para la prevención, investigación, sanción y erradicación de las violencias de género.

**46. Violencia laboral:** es una forma de abuso de poder cuya finalidad es excluir, aislar o someter al otro. Se manifiesta como agresión física o verbal, acoso sexual, hostigamiento laboral o violencia psicológica. Hace referencia también a las acciones de producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. También puede expresarse por la descalificación

---

<sup>51</sup> Concepto tomado de [https://sep.gob.mx/es/acosoescolar/La\\_violencia\\_escolar](https://sep.gob.mx/es/acosoescolar/La_violencia_escolar)

del trabajo realizado y la negativa de no contratar o no respetar la permanencia en un puesto.

**47. Violencia simbólica:** esta manifestación de violencia y dominación se impone como una fuerza oculta basada en acciones simbólicas que coaccionan los comportamientos individuales o sociales de manera pasiva. También se refiere a estereotipos, mensajes o símbolos que mantienen la desigualdad, perpetúan y reproducen las violencias que se sostienen de los discursos hegemónicos de diferenciación, discriminación, género, etc.

**48. Violentómetro** creado por la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG) del Instituto Politécnico Nacional, material gráfico y didáctico en forma de regla; en éste se visualizan diferentes manifestaciones de violencia que se encuentran ocultas en la vida cotidiana y que muchas veces se confunden o desconocen.

**49. Victimización**<sup>52</sup>: conocida también como revictimización y hace alusión al abuso de poder entre el sistema jurídico y los individuos de la sociedad. De este modo, se comprende que la victimización es una cadena social degenerativa que está vinculada a los procesos de acumulación capital y control de la hegemonía del poder, que implica la necesidad continua de legitimización del Estado frente a la sociedad. (Mantilla, 2015)

Aunado a lo anterior, aclara que se genera la **victimización primaria** como derivación del impacto traumático de un hecho delictivo; en contraste con la **victimización secundaria** que se produce como: consecuencia posterior de la relación o el encuentro entre la víctima y el sistema jurídico-penal, en el que se incluyen todos y cada uno de los operadores, que trabajan con el aparato jurídico y la **victimización terciaria** que es el señalamiento de la sociedad hacia la víctima, el olvido del estado hacia la misma (dilatación del proceso, reparación, etc.); es el prolongamiento de los procesos, en el cual no se proporciona respuesta de resultados a las víctimas. (Mantilla, 2015)

**50. Violación:** de acuerdo con el Código Penal Federal<sup>53</sup> comete el delito de violación quien por medio de la violencia física o moral realice penetración con persona de cualquier sexo por vía vaginal, anal u oral, independientemente de su sexo. Se considerará también como violación la introducción por vía vaginal o anal de cualquier elemento o instrumento distinto al pene, por medio de la violencia física o moral, sea cual fuere el sexo de la víctima.

---

<sup>52</sup> Mantilla, S. (2015). *La revictimización como causal de silencio de la víctima*. Rev. cienc. Forenses Honduras. Recuperado de <https://bit.ly/3lPUiPv>

<sup>53</sup> CÓDIGO PENAL FEDERAL Nuevo Código Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931 [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf\\_mov/Codigo\\_Penal\\_Federal.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Codigo_Penal_Federal.pdf)

## ANEXO IV. GUÍA PARA REALIZAR ESCRITO DE DENUNCIA

A continuación, se presentan una serie de pasos que te ayudarán a realizar tu escrito de denuncia con los elementos necesarios, se te recomienda estar en un espacio tranquilo y donde puedas concentrarte. Es posible que tengas sentimientos diversos; lo cual es esperado, así mismo es relevante que recuerdes que has dado un gran paso para desnormalizar la violencia.

1. El escrito puedes realizarlo a mano o computadora, sin límite de páginas.
2. Redactar los hechos que se vivieron en primera persona y de manera **cronológica, clara y precisa**.
3. El escrito va dirigido a la **Lic. Margarita Villagómez Badillo**, Directora de Servicios Educativos de la SGEIA.
4. Es importante que indiques circunstancias de **modo, tiempo y lugar**:
  - **Modo:** se refiere a una descripción detallada de **cómo** sucedieron los hechos; es decir, la forma en que se presentaron las conductas, nombres de la o las personas involucradas, cargo o función dentro de la institución y las acciones que llevó a cabo el agresor/a.
  - **Tiempo:** hace referencia a **cuándo** sucedieron los hechos, día, mes, año y hora aproximada de los sucesos, así como el periodo en la cual fueron presentadas las conductas; es decir, durante cuantos días, meses o años se estuvieron viviendo las acciones del agresor/a.
  - **Lugar:** se especifica **dónde** ocurrieron los hechos; es decir, en qué parte de la escuela o del espacio educativo se vivieron las acciones, por ejemplo: salón de clases, elevador, patio de la escuela, baños, auditorio, teatro, clases en línea o a distancia, salidas didácticas u otro espacio diferente a las instalaciones de la escuela pero que se vinculen con actividades académicas establecidas y programadas en tu plan de estudios.
5. Aunado a lo anterior, es relevante mencionar el impacto que generó o ha generado las acciones que denuncias, es decir, puedes expresar tus emociones, sentimientos, sensaciones, pensamientos y conductas a partir de los hechos que vulneraron tu integridad.
6. Una vez que tu escrito tenga todos los elementos mencionados es importante poner **fecha, nombre y firma** (*en el caso de estudiantes menores de edad también debe firmar su representante legal, es decir, quien sea su tutora o tutor*).
7. En caso de tener alguna evidencia que acompañe tu relato, puedes agregarla como ANEXO y mencionarlo en el último párrafo de tu escrito. Pueden ser evidencias, por ejemplo: capturas de pantalla de mensajes o conversaciones, audio, etc.
8. Existen dos maneras de hacer llegar tu escrito de denuncia a la SGEIA:

**8.1 Vía correo electrónico a las siguientes áreas:**

- a. Dirección de Servicios Educativos  
[mvillagomez@inba.gob.mx](mailto:mvillagomez@inba.gob.mx)
- b. Área de normatividad Académica  
[mvega@inba.gob.mx](mailto:mvega@inba.gob.mx)  
[yysanchez@inba.gob.mx](mailto:yysanchez@inba.gob.mx)
- c. Área de género de la SGEIA  
[pgenerosgeia@inba.gob.mx](mailto:pgenerosgeia@inba.gob.mx)

**8.2 Entrega en instalaciones de la SGEIA** ubicada en Londres 16, Col. Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc, C. P. 06600.

- 9. Para resolver dudas que te surjan durante la relatoría de tu escrito, puedes escribir al correo del programa de género [pgenerosgeia@inba.gob.mx](mailto:pgenerosgeia@inba.gob.mx) o llamar al teléfono 1000 4622 exts. 3070 y 3096, recuerda que no estás sola y puedes tener un acompañamiento aún en la distancia.
- 10. Se contempla la posibilidad de que la denuncia se presente vía verbal, sobre todo tratándose de niñas, niños y personas con discapacidad intelectual que les impida formularla por escrito.

## GUÍA DE AUTOCUIDADO AL REALIZAR UNA DENUNCIA

Denunciar es un proceso complicado que puede ser tedioso, molesto, largo, doloroso y en ocasiones revictimizante. La realidad en México es que la mayoría de las instituciones públicas no tienen la totalidad de los recursos que necesitamos para denunciar; personal capacitado con herramientas psicológicas para brindar atención y acompañamiento que serían las ideales para el momento de hacer una denuncia.

Afortunadamente dentro del INBAL estas situaciones han cambiado y mejorando poco a poco para generar espacios libres de violencia.

La presente guía es una pequeña ayuda para lograr hacer de este proceso, algo mucho más llevadero. Son consejos que surgen de las experiencias personales de quienes hemos contribuido a la realización del protocolo, y se considera necesario hacerlos de conocimiento de cualquier persona que viva una situación de violencia y decida realizar una denuncia.

- Al realizar la denuncia y llevar todo el proceso que se describe en el Protocolo se deben dar a conocer los hechos como se sintieron, vieron y percibieron. No juzgar nada de lo vivido, solo la persona que ha vivido una situación de violencia sabe cómo se sintió y no debe justificar lo sucedido ante ninguna persona.
- Este proceso requiere paciencia. La espera es angustiante y no es un proceso rápido, lleva tiempo, es por ello por lo que los procesos se están reglamentando y mejorando para que cada vez sea más ágil y menos cansado para la persona que hace la denuncia.
- Las Actas Administrativas son procesos complejos y se necesita de mucha valentía para hacerlas. En medio de ese proceso, recuerda tu fortaleza y recuerda por qué y para quién estás haciendo tu denuncia, que es un acto de valentía para ti y para otras.
- No estás sola. Hay mucha gente fuera y dentro de las escuelas que te ayuda y escucha. Tener personas de nuestra entera confianza acompañando nuestro proceso siempre es bueno y necesario porque nos ayuda a sentir confianza al momento de alzar la voz; las redes de apoyo son importantes para nuestros procesos de denuncia
- Si no tienes a una persona o personas cerca que crees que puedan brindarte la ayuda necesaria, siempre es bueno hablar con las colectivas que se han consolidado con el paso de los años dentro de las escuelas. Las circunstancias han hecho esos grupos llenos de experiencia para saber qué hacer y recomendar.
- No estás obligada a nada. Existen muchas maneras de denunciar y la que más sientas cómoda para ti, es la adecuada. No trates de adelantar procesos personales que sólo tú sabes por qué se accionan.

- El autocuidado es importante: dormir bien, comer bien y tomar agua como mantra principal para cuidarte durante este proceso complejo.

Recuerda que denunciar es una exigencia de justicia para ti y las generaciones por venir. Te ayudas y también ayudas a la comunidad, pero nada de esto es obligatorio, es importante que sepas cuando te sientas con herramientas suficientes para sobrellevar todo el procedimiento que implica denunciar de manera formal usando los canales institucionales.

Recuerda que la red de apoyo que se ha creado dentro del INBAL te ayudará hasta donde a la institución le competa, pero también, existen otros lugares donde podrás ser canalizada para que obtengas ayuda personalizada y más completa, en caso de que tú así lo quieras.

*¡Por las que estamos, por las que estuvieron, por las que estarán!*  
Morras ENAT

**Atentamente**

**Arantza Durand**  
Estudiante de la ENAT  
Generación 2018-2022

## ANEXO V. FORMATO PARA REALIZAR ESCRITO DE DENUNCIA

### 1. DATOS DEL DENUNCIANTE

<b>Nombre completo</b>	<b>Edad:</b>	<b>Fecha</b>	
<b>Escuela o Centro de Trabajo:</b>			
<b>Tipo de denuncia</b> <input type="checkbox"/> Individual <input type="checkbox"/> Colectiva	<b>Teléfonos:</b>		
	<b>Correo electrónico:</b>		
<b>Tipo de relación con la persona denunciada:</b>			
<input type="checkbox"/> Amistad <input type="checkbox"/> Pareja <input type="checkbox"/> Estudiante- docente <input type="checkbox"/> Jefe-subordinado <input type="checkbox"/> Pares <input type="checkbox"/> Otros			

### 2. DATOS DEL DENUNCIADO

<b>Nombre completo</b>	<b>Edad:</b>	<b>Fecha</b>	
<b>Escuela o Centro de Trabajo:</b>			
<b>Tipo de denuncia</b> <input type="checkbox"/> Individual <input type="checkbox"/> Colectiva	<b>Teléfonos:</b>		
	<b>Correo electrónico:</b>		
<b>Grupo al que pertenece</b>			
<input type="checkbox"/> Estudiante <input type="checkbox"/> Docente <input type="checkbox"/> Administrativo <input type="checkbox"/> Personal de servicios <input type="checkbox"/> Persona externa			

### 3. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

**Para la relatoría de los hechos, toma en cuenta las siguientes consideraciones:**

**Modo:** se refiere a una descripción detallada de **cómo** sucedieron los hechos; es decir, la forma en que se presentaron las conductas, nombres de la o las personas involucradas, cargo o función dentro de la institución y las acciones que llevó a cabo el agresor/a.

**Tiempo:** hace referencia a **cuándo** sucedieron los hechos, día, mes, año y hora aproximada de los sucesos, así como el periodo en la cual fueron presentadas las conductas; es decir, durante cuantos días, meses o años se estuvieron viviendo las acciones del agresor/a.

**Lugar:** se especifica **dónde** ocurrieron los hechos; es decir, en qué parte de la escuela o del espacio educativo se vivieron las acciones, por ejemplo: salón de clases, elevador, patio de la escuela, baños, auditorio, teatro, clases en línea o a distancia, salidas didácticas u otro espacio diferente a las instalaciones de la escuela pero que se vinculen con actividades académicas establecidas y programadas en tu plan de estudios etc.

**FIRMANTES**

\_\_\_\_\_

Firma del denunciante

\_\_\_\_\_

Firma de padre, madre o tutor  
(en caso de menores de edad)

## ANEXO VI. INFOGRAFÍAS



Protocolo para la prevención, atención, canalización y seguimiento de la violencia de género en el INBAL

# PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

## PRIMER CONTACTO

La Coordinación de Género (CG) y la Subdirección de Normatividad Académica (SNA) de la Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas (SGEIA), a través de una psicóloga y una abogada/o te brindarán la información necesaria para el inicio de tu procedimiento.

### MODALIDAD PRESENCIAL



- 1 Acudir a las instalaciones de la SGEIA, ubicada en Londres No. 16, Col. Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México. (sola/o o con acompañantes)
- 2 Se te dará la opción de realizar tu escrito de denuncia en ese momento con la asesoría y acompañamiento del personal de la CG.  
En caso de escribir tu denuncia en otro momento, se te entregará o hará llegar vía correo electrónico el formato para realizar el escrito de denuncia, así como la guía.\*\*
- 3 Para que se dé por iniciado tu proceso, tu denuncia deberá quedar por escrito y contener todos los elementos requeridos como: datos de contacto, relatoría en modo, tiempo y lugar; y firma.

### MODALIDAD A DISTANCIA



- 1 Expresa tu caso o interés en realizar una denuncia mediante un correo electrónico a [pgenerosgeia@inba.gob.mx](mailto:pgenerosgeia@inba.gob.mx) o al teléfono 10004622 extensiones 3044, 3048 y 3096.
- 2 En un rango máximo de tres días hábiles, la CG y la SNA te contactarán proponiéndote fechas para llevar a cabo una reunión virtual.
- 3 Podrás realizar tu escrito de denuncia durante esa sesión virtual con acompañamiento y asesoría de la CG. En caso de decidir escribirla en otro momento, se te hará llegar por correo electrónico el formato y una guía.

4

Una vez hayas entregado tu escrito (presencial o por correo), se te acusará de recibido y se te asignará un número de folio para el seguimiento de tu denuncia.

5

La CG y SNA identificarán los tipos de violencia ejercida y a partir de ello, se elaborará la documentación del caso.



\*\*Puedes escanear este Qr para acceder a formato para realizar escrito de denuncia



Protocolo para la prevención, atención, canalización y seguimiento de la violencia de género en el INBAL

6

La CG y una abogada/o asignado explicarán de manera detallada el procedimiento que se llevará a cabo para atender su caso; harán de tu conocimiento que se tomarán las medidas de protección necesarias para cuidar tu integridad, como: retiro de actividades frente a grupo, cambios de grupo, etc, adecuaciones al plan de estudios y en un máximo de tres días posteriores a recibir el escrito de denuncia se efectuarán.

7

Dependiendo de quien se identifique como la persona que ejerció la violencia, la SNA realizará la consulta a la Dirección de Asuntos Laborales (DAL) para los casos de servidores públicos y para los casos que impliquen algún miembro de la comunidad estudiantil serán atendidos por la SGEIA, específicamente por las áreas de la CG y SNA.

8

De manera quincenal se te notificará sobre el estado de tu denuncia y cada vez que se tenga información adicional de los avances del proceso de resolución.

\*En caso de ser menor de edad, necesitarás el acompañamiento y firma de tu madre, padre o tutor para todo el proceso.

En caso de que cualquier servidor público del INBAL tenga conocimiento de un caso de violencia de género, deberá informar de manera inmediata a la Coordinación de Género y proporcionar datos de contacto de la persona afectada, con la finalidad que la CG establezca comunicación a la brevedad con la persona vulnerable.

### TIENES DERECHO A RECIBIR ORIENTACIÓN EN TODO MOMENTO

Puedes contactar vía telefónica o correo electrónico a la CG y SNA para resolver cualquier duda y recibir orientación en la realización de tu escrito de denuncia, así como acompañamiento durante tu proceso

Se dará escucha activa, contención y canalización psicológica atendiendo las particularidades de cada caso.

### Cuida tu bienestar emocional y mental

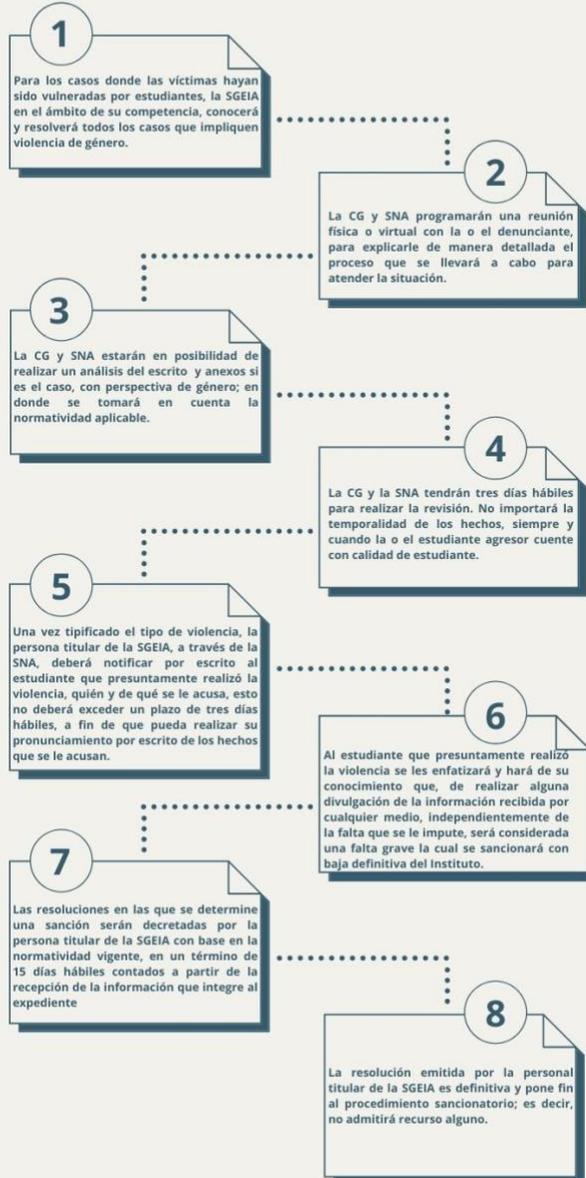
Recuerda que no es fácil realizar una denuncia. Has dado un paso importante y muy valiente. Tómate el tiempo necesario. La SGEIA está obligada a respetar tu proceso.

Contacto de SGEIA  
Tel: 10-00-46-22 Ext. 3044, 3048 y 3070  
Correo electrónico:  
[pgenerosgeia@inba.gob.mx](mailto:pgenerosgeia@inba.gob.mx)  
[sgeia@inba.gob.mx](mailto:sgeia@inba.gob.mx)

# PROCEDIMIENTO

## SANCIÓN PARA ESTUDIANTES

Coordinación de Género (CG), Subdirección de Normatividad Académica (SNA) de la Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas (SGEIA)



## PROCEDIMIENTO SANCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS

Coordinación de Género (CG), Subdirección de Normatividad Académica (SNA) de la Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas (SGEIA)

Una vez analizado el escrito de queja por la CG y la SNA, se realiza la consulta a la DAL para conocer si es procedente o no acta administrativa.

La DAL deberá realizar un análisis de la denuncia y anexos que le acompañen con perspectiva de género; posteriormente, notificará por escrito a la SNA si la instrumentación del acta administrativa procede. \*\*

La DSE y la SNA instruirán a la o el director de la Escuela o Centro su implementación y las indicaciones que la DAL realice para el debido cumplimiento del proceso

La Dirección de la Escuela o Centro notificará por escrito a la persona denunciante, a la o él servidor público denunciado y a su representación sindical la fecha y hora que esa dirección señale para la ejecución del procedimiento.  
**Para salvaguardar la integridad de la víctima, la Dirección de la Escuela o Centro deberá contemplar medidas de protección a la víctima durante el proceso de instrumentación del acta.**

El día de la instrumentación todas las relatorías y los anexos que enuncien las partes involucradas deberán ser registradas en el acta administrativa.

Se deberá dar lectura en voz alta de los hechos registrados para su ratificación confirmando con las partes involucradas que sea la transcripción de lo que enunciaron durante el proceso.

Deberán emitirse cinco juegos del acta administrativa en original; uno será para el trabajador instrumentado, otro para la representación sindical y el tercero para el archivo de la Escuela o Centro; dos juegos serán enviados a la CG y SNA, dependientes de la SGEIA.

Al finalizar el acta, todos los presentes deberán firmar los cinco juegos en el acta administrativa, como muestra de la aprobación de lo que se llevó a cabo.

**Se deberán testar los datos personales de la víctima y sus testigos asentados en el acta, antes de la entrega de las copias (al trabajador instrumentado y representante sindical)**

\*\* En el supuesto de que no sea procedente, la Dirección de Asuntos Laborales deberá notificar por oficio o correo electrónico el motivo y el fundamento por el cual no fue procedente la instrumentación.

Una vez que sea remitida el acta administrativa a la SGEIA se realizará un análisis con perspectiva de género para elaborar y enviar oficio a la DAL; Dirección que determinará la resolución correspondiente. \*\*

La DAL deberá emitir la resolución de la sanción que corresponde a la denuncia presentada y en caso de que esta tenga como resolutorio el cese de efectos del nombramiento, se deberá demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

\*\* La CG y la SNA realizarán notificaciones a la víctima de forma quincenal, o en cuanto se tenga información adicional de los avances y resolución de la sanción.

**Las sanciones a las que pueden ser acreedores las servidoras y servidores públicos son enunciativas, más no limitativas, y consisten en:**

- a) Suspensión.
- b) Extrañamientos.
- c) Amonestaciones escritas.
- d) Nota mala en su expediente.
- e) Procedimiento contencioso laboral para solicitar autorización de la suspensión de los efectos de nombramiento de la persona servidora pública ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

### Algunas medidas de protección

a) Confidencialidad de la información en todo el procedimiento, evitando la revictimización secundaria y terciaria.

b) Cambio de grupo, cambio de Centro educativo y cualquier ajuste necesario según sea el caso y considerando siempre las necesidades de la persona denunciante.

c) Apoyo y gestiones necesarias para que la persona denunciante no se vea afectada en el desarrollo de su vida académica o laboral.

d) Prohibición expresa al victimario de intimidar o molestar a la víctima en el entorno educativo.

e) Retiro de actividades frente a grupo al personal docente presuntamente responsable de la violencia (sea de manera presencial, en línea, a distancia o por cualquier medio virtual).

Contacto de SGEIA

Tel: 10-00-46-22 Ext. 3044, 3048 y 3070

Correo electrónico: pgenerosgeia@inba.gob.mx sgeia@inba.gob.mx

## ANEXO VII. CUADRO DE CORRELACIÓN FALTA -SANCIÓN

### ESTUDIANTES

Los estudiantes que incurran en cualesquiera de las faltas previstas en el Código de Conducta de la Comunidad Estudiantil del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura se harán acreedores, según corresponda y, en su caso, a las siguientes sanciones:

ACCIÓN	CLASIFICACIÓN DE FALTA (LEVE, FUERTE O GRAVE)	SANCIÓN
Ejercer cualquier tipo de violencia ya sea física, sexual, psicológica, emocional, patrimonial, económica, moral y verbal o cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las personas;	Grave	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Nota mala, con registro en el expediente del estudiante y la consecuente suspensión temporal.</li> <li>•Baja temporal o definitiva de la Escuela o Centro, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.</li> </ul>
Realizar cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico y sexual a cualquier persona;	Grave	
Realizar cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica de cualquier persona que pudieran consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celos, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas	Grave	
Realizar cualquier acto en contra de cualquier persona, que inflija daño físico no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones,	Grave	
Realizar en perjuicio de cualquier persona, una acción física, tales como golpear, jalonear, empujar y tocamientos en el cuerpo que degrade o dañe su cuerpo o su sexualidad,	Grave	
Realizar cualquier expresión de abuso de poder que implique la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto y cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar su dignidad física, psicológica, integridad o libertad.	Grave	

<p>Realizar a cualquier persona, conductas intencionales dentro de las instalaciones del INBAL, con el objeto de intimidar, someter, controlar, excluir y causar daño psicológico o físico, afectando las relaciones interpersonales entre los diferentes actores educativos, el ambiente del plantel y el proceso educativo.</p>	<p>Grave</p>	
<p>Incurrir en actos de exhibicionismo corporal, lascivos o sexuales, o prácticas sexuales dentro de las instalaciones del INBAL, espacios académicos virtuales, salidas didácticas o prácticas escénicas contempladas en los programas de las asignaturas aprobadas por las autoridades directivas.</p>	<p>Grave</p>	
<p>Realizar acciones discriminatorias que obstaculicen, restrinjan, impidan, menoscaben o anulen el ejercicio de los derechos y libertades de la comunidad estudiantil.</p>	<p>Grave</p>	
<p>No respetar la identidad de género de las personas de acuerdo con la manera en que manifiesten que desean ser nombradas y reconocidas:</p> <p>a) independientemente de la orientación sexual e incluye las formas en que una persona se autodenomina y presenta frente a los demás.</p> <p>b) incluye la libertad de modificar la apariencia o la función corporal a través de los roles sociales de género, técnicas médicas, quirúrgicas o de cualquier otra índole.</p>	<p>Grave</p>	<p>·Nota mala, con registro en el expediente del estudiante y la consecuente suspensión temporal.</p> <p>·Baja temporal o definitiva de la Escuela o Centro, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.</p>
<p>Realizar acciones de distinción, exclusión o restricción basadas en el sexo, género o preferencia sexual que tengan por objeto o por resultado menoscabar el ejercicio de los derechos de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer.</p>	<p>Grave</p>	
<p>Incurrir en hechos que pudieran consistir en acoso escolar, ciberacoso, sexteo o cualquier violencia señalada en el Protocolo para la Prevención, Atención, Canalización y Seguimiento de la Violencia por razones de género en el INBAL.</p>	<p>Grave</p>	

Realizar cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica o social de otros miembros de la comunidad estudiantil, que pueden consistir en: amenazas por la publicación de imágenes o videos derivadas de las clases presenciales, en línea o a distancia.	Grave	
Realizar violencia física o moral, con el fin de que sin el consentimiento de cualquier persona y con o sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual, le obligue a observarlo o le haga ejecutarlo.	Grave	
Realizar a cualquier persona conductas intencionales dentro de las instalaciones del INBAL, tendientes a solicitar favores sexuales para sí o para una tercera persona o realizar una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional o que lesione su dignidad humana.	Grave	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Nota mala, con registro en el expediente del estudiante y la consecuente suspensión temporal.</li> <li>•Baja temporal o definitiva de la Escuela o Centro, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.</li> </ul>
Forzar a una relación sexual a alguna persona de la comunidad estudiantil, dentro de las instalaciones del INBAL, en los foros o teatros donde se realicen actividades académicas o artísticas, en salidas didácticas o prácticas escénicas contempladas en los programas de las asignaturas aprobadas por las autoridades directivas. Entendiéndose un forzamiento sexual como el acto decidido de una sola de las partes, en el cual se somete a la o el otro a desvestirse, tocar el cuerpo, tocar zonas erógenas o hacer otros actos sexuales con y sin llegar a la penetración.	Grave	
Divulgar información por cualquier medio físico o digital, que se reciba a través de notificaciones al encontrarse en un procedimiento sancionatorio.	Grave	
Fomentar la apología a violencias de tipo sexual que hayan sucedido en los espacios educativos.	Grave	

## SERVIDORES PÚBLICOS

*FALTAS FUERTES	**POSIBLE SANCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofender, ridiculizar, descalificar o humillar a los miembros de la comunidad escolar.</li> <li>• Alterar la sana y respetuosa convivencia de los miembros de la comunidad escolar incumpliendo las obligaciones de:               <ul style="list-style-type: none"> <li>— Abstenerse de realizar acciones discriminatorias de distinción, exclusión, restricción o preferencia que obstaculicen, restrinjan, impidan, menoscaben o anulen el ejercicio de los derechos y libertades.</li> <li>— Abstenerse de involucrar a los alumnos(as) en actividades, dentro o fuera del salón de clases, no contempladas en los planes y los programas de estudios autorizados o en acciones contrarias a sus creencias éticas, filosóficas, morales, sexuales, religiosas o políticas, entre otras, o que puedan lesionar o dañar la integridad física o moral de éstos o sus familias.</li> <li>— Abstenerse de realizar acciones de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, género o preferencia sexual que obstaculicen, restrinjan, impidan, menoscaben o anulen el ejercicio de los derechos y libertades de la comunidad estudiantil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Extrañamientos y amonestaciones verbales y escritas.</li> <li>• Nota mala.</li> <li>• Pérdida de derecho para recibir sueldo.</li> <li>• Suspensión de empleo, cargo o comisión.**</li> <li>• La acumulación de tres extrañamientos dará lugar a una nota mala.</li> </ul>
*FALTAS GRAVES	**POSIBLE SANCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer partícipes a la comunidad estudiantil en acciones o actividades que:               <ul style="list-style-type: none"> <li>— No estén contempladas en los planes y los programas de estudios, ni autorizados por la Dirección de la Escuela, tanto dentro como fuera del salón de clases.</li> <li>— Que pudieran provocarles conflictos emocionales o morales o que pudieran atentar contra sus creencias éticas, filosóficas, morales, sexuales, religiosas o políticas, entre otras.</li> <li>— Que puedan lesionar o dañar la integridad física o moral de éstos o sus familias.</li> <li>— Que impliquen la realización de semidesnudos o medios desnudos, particularmente tratándose de menores de edad, salvo que cuenten con la autorización expresa, y por escrito, de los padres, madres o tutores, tutoras debidamente acreditadas y que exista un vínculo de la actividad con el proceso educativo.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cese de efectos del nombramiento.</li> <li>• Destitución de su empleo, cargo o comisión.**</li> <li>• Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.**</li> </ul>

\*Enunciadas en el Código de Derechos y Obligaciones Académicas que establecen el marco de actuación del personal docente del INBAL para propiciar espacios libres de violencia.

\*\*Las sanciones considerarán las circunstancias de modo, tiempo y lugar, además de perspectiva de género.

\*\*\*En los casos de responsabilidades administrativas distintas a las que son competencia del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, la Secretaría o los Órganos internos de control impondrá las sanciones administrativas.

*FALTAS GRAVES	**POSIBLE SANCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica de otros miembros de la comunidad, que pueden consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas.</li> <li>• Consumir o promover el consumo de psicotrópicos, estupefacientes o bebidas alcohólicas en las instalaciones escolares o, bien, presentarse al centro de trabajo bajo su efecto.</li> <li>• Extralimitarse en el contacto físico con los alumnos(as), particularmente con menores de edad, más allá de los límites que académica y pedagógicamente se justifiquen en el plan de estudios y los programas de las asignaturas aprobados por las autoridades de la Escuela y de la SGEIA.</li> <li>• Sustener o establecer una relación sentimental o carnal con alumnos(as), particularmente tratándose de menores de edad.</li> <li>• Incurrir en actos de exhibicionismo corporal, lascivos o sexuales o tener prácticas sexuales en las instalaciones del Instituto.</li> <li>• Realizar en perjuicio de la comunidad estudiantil, docentes, personal administrativo o cualquier servidor(a) público, cualquier acto que degrade o dañe su cuerpo o su sexualidad.</li> <li>• Realizar cualquier expresión de abuso de poder que implique la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto y cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar su dignidad, integridad o libertad.</li> <li>• Realizar violencia física o moral, con el fin de que sin el consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual, la obligue a observarlo o la haga ejecutarlo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cese de efectos del nombramiento.</li> <li>• Destitución de su empleo, cargo o comisión.***</li> <li>• Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.***</li> </ul>

\*Enunciadas en el Código de Derechos y Obligaciones Académicas que establecen el marco de actuación del personal docente del INBAL para propiciar espacios libres de violencia.

\*\*Las sanciones considerarán las circunstancias de modo, tiempo y lugar, además de perspectiva de género.

\*\*\*En los casos de responsabilidades administrativas distintas a las que son competencia del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, la Secretaría o los Órganos internos de control impondrá las sanciones administrativas.

<b>*FALTAS GRAVES</b>	<b>**POSIBLE SANCIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar conductas intencionales dentro de los planteles, foros o teatros y en el entorno del Instituto con el objeto de intimidar, someter, controlar, excluir y causar daño pudiendo ser psicológico, físico o sexual, afectando las relaciones interpersonales entre los diferentes actores educativos, el ambiente del plantel y el proceso educativo.</li> <li>• Realizar conductas tendientes a solicitar favores sexuales para sí o para una tercera persona o realizar una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional o que lesione su dignidad humana.</li> <li>• Incurrir en actos de exhibicionismo corporal, lascivos o sexuales, o cualquier práctica sexual dentro de las instalaciones del Instituto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cese de efectos del nombramiento.</li> <li>• Destitución de su empleo, cargo o comisión.**</li> <li>• Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.**</li> </ul>

\*Enunciadas en el Código de Derechos y Obligaciones Académicas que establecen el marco de actuación del personal docente del INBAL para propiciar espacios libres de violencia.

\*\*Las sanciones considerarán las circunstancias de modo, tiempo y lugar, además de perspectiva de género.

\*\*\*En los casos de responsabilidades administrativas distintas a las que son competencia del Tribunal Federal de Justicia Administrativa, la Secretaría o los Órganos internos de control impondrá las sanciones administrativas.

## **ANEXO VIII. DIRECTORIO DE INSTANCIAS QUE BRINDAN ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO Y ASESORÍA JURÍDICA.**

### **• COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

Este Organismo es competente para conocer de los actos u omisiones presuntamente violatorios de los derechos humanos, cometidos por cualquier autoridad o persona servidora pública de la Ciudad de México y que puedan configurar responsabilidad objetiva y directa.

La queja podrá presentada por cualquier vía –telefónica, personal, por correo electrónico, por escrito o por página web institucional-. En los casos en que se determina que de los hechos se desprende notoriamente que no surte la competencia legal de la Comisión, se brinda orientación a la parte quejosa y, previo consentimiento de la persona interesada, se remite el planteamiento a la autoridad correspondiente.

En ese sentido, si del planteamiento recibido por el personal de esta Dirección General de Quejas y Atención Integral, se desprenden hechos de violencia, que sean competencia de la Comisión se radica un expediente con la solicitud inicial y se investiga lo conducente; en caso contrario, se orienta a la persona y se canaliza con la autoridad que legalmente puede atender el planteamiento. En caso de urgencia se brinda el acompañamiento correspondiente.

Asimismo, esta Comisión implementó la línea telefónica #CDHCOMAmiga, la cual atiende casos de violencia por razones de género las 24 horas del día, en el número 55 3335 0082, por llamada telefónica, mensaje o WhatsApp. La atención e información relacionada con este programa, lo desempeña directamente el personal de la Cuarta Visitaduría.

Si las personas quieren plantear su caso en esta Comisión, para recibir una orientación integral, pueden realizarlo por las siguientes vías:

#### **1. PERSONALMENTE en los domicilios siguientes:**

- Oficina Sede, ubicada en Avenida Universidad, número 1449, Colonia Pueblo Axotla, Demarcación Territorial Álvaro Obregón, código postal 01030. **Atención las 24 horas, los 365 días del año.**
- **Delegaciones de la Comisión en la Alcaldías de esta Ciudad (lunes a viernes en horario de 9:00 a 18:00 horas)**
  - Azcapotzalco, ubicada en Eje 3 Sur, Calzada Camarones, no. 494, Col. El Recreo, C.P. 02070., con números telefónicos 55 4883 0875, 55 7155 5771 y 55 7095 2143.
  - Álvaro Obregón, ubicada en Calle Canario, sin número, colonia Tolteca, C.P. 04450, con número de teléfono 55 5276 6880.
  - Benito Juárez, ubicada en Avenida Cuauhtémoc 1240, planta baja, colonia Santa Cruz Atoyac, Alcaldía Benito Juárez, 03310, Ciudad de México, con número telefónico: 55 5604 5201
  - Coyoacán, ubicada en Av. Río Churubusco esquina Prol. Xicoténcatl, s/n, Col. San Diego Churubusco, C.P. 04120., con números telefónicos 55 7198 9383.

- Cuajimalpa de Morelos, ubicada en Av. Juárez s/n, esquina Avenida México, Edificio Benito Juárez, Col. Cuajimalpa Centro, C.P. 05500., con números telefónicos 55 9155 7883.
- Cuauhtémoc, ubicada en Río Lerma s/n esquina Río Danubio, Col. Cuauhtémoc, C.P. 06500., con números telefónicos 55 8848 0688 y 55 7095 3965.
- Gustavo A. Madero, ubicada en Calz. de Guadalupe esquina con Av. Fortuna (P.B), Col. Tepeyac Insurgentes, C.P. 07020., con números telefónicos 56 1152 4454 y 55 9130 5213.
- Iztacalco, ubicada en Av. Río Churubusco esquina Avenida Té s/n, Edificio B, planta alta, Col. Gabriel Ramos Millán, C.P. 08000., sin número telefónico.
- Iztapalapa, ubicada en Calle Aldama, no. 63, Col. Barrio San Lucas, C.P. 09000., con número telefónico 55 6184 2404.
- La Magdalena Contreras, ubicada en Calle José Moreno Salido, s/n, Col. Barranca Seca, C.P. 10580., con número telefónico 55 5449 6188.
- Miguel Hidalgo, ubicada en Calle Parque Lira, no. 94, Módulo 2, Col. Observatorio, C.P. 11860., con número telefónico 55 527607700 Ext. 4001.
- Milpa Alta, ubicada en Av. México, s/n, esquina Guanajuato, Col. Villa Milpa Alta, Barrio Los Ángeles, C.P. 12000., con número telefónico 55 6042 6663.
- Tláhuac, ubicada en Calle José Ignacio Cuellar, no. 22, Col. El Triángulo, C.P. 13460., sin número telefónico.
- Tlalpan, ubicada en Calle Moneda, no. 64, Col. Tlalpan Centro I, C.P. 14000 (dentro del Deportivo Vivanco)., con número telefónico 55 5087 8428.
- Venustiano Carranza, ubicada en Calle Prol. Lucas Alamán, no. 11, esquina Calle Sur 89, primer piso, Col. El Parque, C.P. 15960., con número telefónico 55 4926 5440.
- Xochimilco, ubicada en Calle Francisco I. Madero, no. 11, Col. Barrio El Rosario, C.P. 16070., con números telefónicos 55 7155 1002 y 55 7155 8233.

**2. Telefónicamente** llamando al (55) 5229-5600.

**3. Por escrito** presentando en documento donde se señaló su nombre completo, hechos acerca de los cuales requiere atención, algún dato de contacto (dirección, teléfono, correo electrónico), el cual deberá presentarse **en alguna de las direcciones señaladas en el punto 1.**

**4.** Por **correo electrónico**, en la dirección electrónica [quejas@cdhcm.org.mx](mailto:quejas@cdhcm.org.mx)

**5.** A través de la **página web** de la Comisión: <https://cdhcm.org.mx/quejaform/queja.php>

- **SECRETARÍA DE LAS MUJERES DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

<https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/>

## **Lunas**

Las Lunas son las unidades territoriales de atención y prevención de la violencia por razones de género de la Secretaría de las Mujeres. Brindan acompañamiento psicológico y asesoría jurídica.

<https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/lunas>

## **Línea mujeres**

Línea Mujeres es un servicio telefónico de orientación, asesoría y acompañamiento para las mujeres que viven violencia. Es atendido por psicólogas y abogadas que brindan atención y escucha a las usuarias y las canalizan a los servicios de la Secretaría de las Mujeres y otros entes de la Ciudad de México.

Llama al 55 5658 1111, opción 3. La atención es las 24 horas, los 365 días.

<https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/servicios/servicio/linea-mujeres>

<http://locatel.cdmx.gob.mx/mujeres/>

## **Abogadas de las Mujeres**

Las Abogadas de las Mujeres se encuentran desplegadas en 79 Agencias del Ministerio Público para brindar asesoría jurídica especializada a partir de la perspectiva de género y en el marco de los derechos humanos. Sin embargo, debido al cierre de algunas agencias derivado de la emergencia sanitaria por COVID-19, por el momento están en 21 MP: 16 territoriales, una por alcaldía, tres Especializadas en Delitos Sexuales, la de Atención a Personas Adultas Mayores y en la de Procesos de lo Familiar. Atienden de 8:00 a 21:00 horas en las agencias del MP y cuentan con una guardia nocturna en la Secretaría de las Mujeres en el teléfono 55 5512 2836 ext. 402

<https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/abogadas-de-las-mujeres>

- **CONSEJO CIUDADANO PARA LA SEGURIDAD PÚBLICA Y JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

Brinda asesoría jurídica y psicológica 24/7, teléfono 55 55 33 55 33.

Página electrónica: <https://consejociudadanomx.org/index.php/es/>

- **SAPTEL**

SAPTEL es un servicio de salud mental y Medicina a Distancia con 30 años de operar. SAPTEL es un programa profesional atendido por psicólogos seleccionados, entrenados, capacitados y supervisados que proporcionan servicios de orientación, referencia, apoyo psicológico, consejo psicoterapéutico e intervención en crisis emocional a través del teléfono en forma gratuita. Tel.: (55) 5259-812, atención 24 horas.

- **LÍNEA DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA CALL CENTER UNAM**

Brinda intervención psicológica gratuita vía telefónica al público en general. Los únicos requisitos son ser mayor de 16 años y no padecer una enfermedad psiquiátrica que requiera internamiento. Además, son atendidas personas dentro y fuera de la república mexicana.

En caso de requerir y solicitar atención posterior a la primera llamada, se ofrece un modelo de terapia breve que consiste en una sesión semanal con una duración de entre 45 y 50 minutos por un periodo de entre 6 y 8 sesiones con el mismo terapeuta de la primera llamada.

<https://www.fundacionunam.org.mx/unam-al-dia/si-requieres-atencion-psicologica-acercate-a-la-unam/>

Laboran de lunes a viernes de 8:00 a 18:00 hrs, teléfono 50 25 08 55.

Teléfono: 55 5340 0900 Email: [servicios@funam.mx](mailto:servicios@funam.mx)

- **ASOCIACIÓN DE MUJERES SOBREVIVIENTES DE ABUSO SEXUAL MUSAS A.C.**

MUSAS es una Asociación Civil con más de 27 años de experiencia, dedicada al tratamiento y prevención de la violencia familiar y sexual, la fundación legal se estableció en 2001. MUSAS es un espacio de atención psicológica para sobrevivientes de abuso sexual especializado con un enfoque de género.

<http://www.musas.org.mx/servicios.html>

Retorno 5 Ignacio Zaragoza 4, Col. Jardín Balbuena Del. Venustiano Carranza, C.P. 15900  
**tel. 5578 9197**

- **CENTRO DE TERAPIA DE APOYO A VÍCTIMAS DE DELITOS SEXUALES**

Ubicada en Calle Enrique Pestalozzi No. 1115, Colonia del Valle, Alcaldía. Benito Juárez, C.P. 03100. En un horario de 9:00 a 19:00 horas, de lunes a viernes, Teléfonos 5200 9632 y 5200 9633.

Enlace de página web: <https://bit.ly/3wkqi78>

- **AGENCIAS DEL MINISTERIO PÚBLICO ESPECIALIZADAS EN DELITOS SEXUALES**, dependientes de la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, que puedes encontrar con los siguientes datos, domicilio y teléfonos:

- **FDS-1 Agencia Especializada.**

- Amberes no. 54, Col. Juárez, Del. Cuauhtémoc. Tel. 52075648.

- **FDS-2 Agencia Especializada.**

- Av. Toluca y Av. México, Col. Progreso, Del. Álvaro Obregón. Tel. 52009563 y 52009568.

- **FDS-3 Agencia Especializada.**

- Francisco del Paso y Troncoso Esq. Fray Servando Teresa de Mier, Col. Balbuena, Del. Venustiano Carranza.
- Tel. 53455830 y 53455832.

- **FDS-4 Agencia Especializada**

- Av. 100 Metros, s/n, Col. Vallejo, Del. Gustavo A. Madero
- Tel. 53468043 Red: 8043 y 8042

- **FDS-5 Agencia Especializada.**

- Telecomunicaciones Esq. con Calle 3, Col. Tepalcates, Del. Iztapalapa.
- Tel. 53455656, 53455658 y 53455657

- **FDS-6 Agencia Especializada.**

- General Gabriel Hernández no. 56, Col. Doctores, Del. Cuauhtémoc.
- Tel. 53468116 Red: 8116 y 5136

En el siguiente enlace puedes encontrar más información referente a las Agencias del Ministerio Público Especializadas en Delitos Sexuales: <https://bit.ly/3qkpyE>

## CRÉDITOS

El presente protocolo fue realizado en la colaboración con estudiantes y egresadas de diversas escuelas y centros del INBAL:

- Alejandra Basurto Cruz, Escuela Superior de Música
- Arantza Michelle Durand Zúñiga, Escuela Nacional de Arte Teatral
- Carolina López de la Fuente, Academia de la Danza Mexicana
- Citali Rojas Pedroza, Academia de la Danza Mexicana
- Diana Lourdes Aguilar Portillo, Escuela de Iniciación Artística No. 4
- Erandi Frijol Rodríguez, Academia de la Danza Mexicana
- Eréndira Itzel Martínez Benítez, Academia de la Danza Mexicana
- Esperanza Luna Barrios, Escuela Superior de Música
- Fátima Herrera Enríquez, CEDART "Frida Kahlo"
- Jazmín Rojas Pérez, Academia de la Danza Mexicana
- Karla Jimena Sandoval Carrillo, Academia de la Danza Mexicana
- Lesli Yunuet De la Fuente Marín, Escuela de Iniciación Artística No. 4
- Lidia Eugenia Gómez González, Centro de Investigación Coreográfica
- Pamela Mariana Altamirano Portuondo, Academia de la Danza Mexicana
- Susana Amairany Sandoval Torres, Escuela de Diseño
- Virka Peralta Nájera, Escuela de Iniciación Artística No. 4

Así como personal adscrito a la SGEIA:

- Abigail Angélica García, Dirección de Asuntos Académicos
- Cintia Ixchel Arroyo Romero, Dirección de Servicios Educativos
- Maribel Gallegos Hernández, Dirección de Asuntos Académicos
- Rocío García Ruiz, Dirección de Asuntos Académicos
- Tamara del Pilar Vargas, Dirección de Servicios Educativos
- Yuriko Yazmín Sánchez Benavides, Dirección de Servicios Educativos

Coordinación de proyecto a cargo de:

- Norma Angélica Hernández Eligio, Dirección de Servicios Educativos

## BIBLIOGRAFÍA

Código Penal Federal. Reformado en el Diario Oficial de la Federación el 01 de enero de 2022.

Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. (2021). Género <https://aprendedh.org.mx/informacion/gli.php>

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM). (22 de noviembre de 2018). Recuperado de <https://bit.ly/351MnYS>

Consejo Nacional de Población [CONAPO]. (s.f.) Prevención de la Violencia en familia. Recuperado de <https://bit.ly/3Lloofw>

Derbez, E., & De la Garza, C. (2020). No Son Micro. Machismos Cotidianos. GRIJALBO.

Gálvez, D. C. L. G., & Campo, D. (2021). Machismos cotidianos (1.a ed.). Penguin Random House Grupo Editorial

Godina, I. (2017). Violencia académica. Mar profundo Recuperado de <https://www.lja.mx/2017/08/violencia-academica-mar-profundo/>

Guía Básica. Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. 2015. Pág. 7

Instituto Nacional de las Mujeres (InMujeres) (s.f.). Sexismo y androcentrismo. Recuperado de <https://bit.ly/37vLwCC>

Mantilla, S. (2015). La revictimización como causal de silencio de la víctima. Rev. cienc. Forenses Honduras. Recuperado de <https://bit.ly/3IPUiPv>

Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. (z.d.). ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

Protocolo para la prevención y atención de violencia por razones de género en la universidad iberoamericana. Recuperado de <https://procuraduria.iberomex.mx/protocolo-de-genero/>

Unión de Asociaciones Familiares (UNAF). (27 de abril 2014). Recuperado de <https://bit.ly/30ad4fw>

Varela, N. (2008). Feminismo para principiantes (1ra. ed.). Ediciones B.  
Blair Trujillo, E. (2009). Aproximación teórica al concepto de violencia: avatares de una definición. Política y Cultura, otoño 2009, núm., 32, 9–33.

Varela, N. (2019). Feminismo 4.0. La cuarta ola. Ediciones B.

## **DIRECTORIO**

### **SECRETARÍA DE CULTURA**

Alejandra Frausto Guerrero

Secretaria

Marina Núñez Bernalova

Subsecretaria de Desarrollo Cultural

Omar Monroy Rodríguez

Titular de la Unidad de Administración y Finanzas

Manuel Zepeda Mata

Director General de Comunicación Social

### **INSTITUTO NACIONAL DE BELLAS ARTES Y LITERATURA**

Lucina Jiménez

Directora General

Mónica Hernández Riquelme

Subdirectora General de Educación e Investigación Artísticas

Pedro Fuentes Burgos

Subdirector General de Administración

Lilia Torrentera Gómez

Directora de Difusión y Relaciones Públicas