



AGRADECIMIENTOS

A las mujeres que iniciaron el movimiento feminista, a ellas que tuvieron el coraje de ir contra todo lo establecido, con romper la indiferencia, precursoras en cuestionar a todo un sistema que somete a las mujeres, a todas ellas les agradecemos alzar la voz, nos enseñaron que podemos ser protagonistas de nuestras historias, nos inspiraron a tomar los espacios públicos para expresar que lo personal también es político, a todas esas mujeres que nos dieron la posibilidad de tener la palabra y que nos escuchen, gracias por inspirar a cada nueva generación a exigir una vida digna.

A nuestras abuelas, madres, hermanas y amigas que día con día nos recuerdan que necesitamos seguir con la mejora de nuestras condiciones en todos los espacios para transformar las relaciones sociales, lograr la igualdad entre las personas y erradicar cualquier forma de discriminación o violencia contra las mujeres.

Porque hacer las cosas como mujeres es motivo de orgullo, por eso agradecemos el trabajo colectivo de las mujeres que aportaron tiempo, esfuerzo y conocimiento para la construcción de este protocolo que responde a las necesidades de la comunidad del INBAL, a las estudiantes y egresadas de la Academia de la Danza Mexicana, CEDART "Frida Kahlo", Centro de Investigación Coreográfica, Escuela de Diseño, Escuela Nacional de Arte Teatral, Escuela Superior de Música, Escuela de Iniciación Artística No. 4: Alejandra Basurto Cruz, Arantza Michelle Durand Zúñiga, Carolina López de la Fuente, Citali Rojas Pedroza, Diana Lourdes Aguilar Portillo, Erandi Frijol Rodríguez, Eréndira Itzel Martínez Benítez, Fátima Herrera Enríquez, Jazmín Rojas Pérez, Karla Jimena Sandoval Carrillo, Lesli Yunuet de la Fuente Marín, Lidia Eugenia Gómez González, Pamela Mariana Altamirano Portuondo, Susana Amairany Sandoval Torres, Virka Peralta Nájera y Esperanza Luna Barrios.

Al personal que forma parte de la Dirección de Asuntos Académicos y la Dirección de Servicios Educativos de la Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas: Abigail Angélica García, Cintia Ixchel Arroyo Romero, Maribel Gallegos Hernández, Rocío García Ruiz, Tamara Ameyali del Pilar Vargas, Yuriko Yazmín Sánchez Benavides y Norma Angélica Hernández Eligio.

Finalmente, agradecemos la invaluable conducción y apoyo de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, en especial a su Presidenta Nashieli Ramírez Hernández, Nuriney Mendoza Aguilar, Directora General de Quejas y Atención Integral y Gabriela Torres Pérez, Directora de Atención y Orientación que dieron una perspectiva desde la protección y garantía de los Derechos Humanos.

La revisión de este Protocolo se hizo en colaboración con Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, 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.

**“No hay un feminismo, sino muchos. El feminismo eficaz tiene
que luchar contra la homofobia, la explotación de clase, raza y género,
el capitalismo y el imperialismo”**

Angela Davis

ÍNDICE

PRESENTACIÓN ■■■ 7

ACERCA DEL PROTOCOLO ■■■ 9

DISPOSICIONES GENERALES ■■■ 10

ÁMBITOS DE APLICACIÓN ■■■ 10

OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS ■■■ 10

PRINCIPIOS RECTORES ■■■ 12

TÍTULO PRIMERO. MARCO JURÍDICO Y ÁMBITO DE COMPETENCIA ■■■ 15

TÍTULO SEGUNDO. MARCO CONCEPTUAL ■■■ 16

TÍTULO TERCERO. DE LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO ■■■ 20

CAPÍTULO 1. DE LA PREVENCIÓN PRIMARIA ■■■ 20

CAPÍTULO 2. DE LA PREVENCIÓN SECUNDARIA ■■■ 24

CAPÍTULO 3. DE LA PREVENCIÓN TERCIAARIA ■■■ 26

TÍTULO CUARTO. DE LA ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO ■■■ 29

CAPÍTULO ÚNICO ■■■ 29

RUTA PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO ■■■ 29

SECCIÓN I PRIMER CONTACTO ■■■ 29

SECCIÓN II DENUNCIA ■■■ 30

SECCIÓN III IDENTIFICACIÓN DEL TIPO DE VIOLENCIA
Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN ■■■ 32

SECCIÓN IV PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO ■■■ 35

SECCIÓN V RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO ■■■ 41

FLUJOGRAMAS ■■■ 46

PROCESO DE DENUNCIA ■■■ 46

PROCESO DE SANCIÓN PARA ESTUDIANTES ■■■ 48

PROCESO DE SANCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS ■■■ 50

TÍTULO QUINTO. DE LA CANALIZACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO ■■■ 53

CAPÍTULO ÚNICO. RUTA PARA CANALIZACIÓN ■■■ 53

SECCIÓN I. PROCEDIMIENTO DE CANALIZACIÓN ■■■ 53

SECCIÓN II. PARA LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL
DE LA CIUDAD DE MÉXICO ■■■ 54

**TÍTULO SEXTO. DEL SEGUIMIENTO DE LOS CASOS
DE VIOLENCIA DE GÉNERO ■■■ 55**

TRANSITORIOS ■■■ 59

ANEXOS ■■■ 61

ANEXO I. MARCO JURÍDICO Y ÁMBITO DE COMPETENCIA ■■■ 63

INTERNACIONAL ■■■ 63

NACIONAL O FEDERAL ■■■ 64

INSTITUCIONAL ■■■ 66

ANEXO II. CARTA COMPROMISO ■■■ 69

ANEXO III. GLOSARIO ■■■ 72

ANEXO IV. GUÍA PARA REALIZAR ESCRITO DE DENUNCIA ■■■ 82

GUÍA DE AUTOCUIDADO AL REALIZAR UNA DENUNCIA ■■■ 84

ANEXO V. FORMATO PARA REALIZAR ESCRITO DE DENUNCIA ■■■ 86

ANEXO VI. CUADRO DE CORRELACIÓN FALTA-SANCIÓN ■■■ 87

ESTUDIANTES ■■■ 87

SERVIDORES PÚBLICOS ■■■ 89

**ANEXO VII. DIRECTORIO DE INSTANCIAS QUE BRINDAN ACOMPAÑAMIENTO
PSICOLÓGICO Y ASESORÍA JURÍDICA ■■■ 92**

BIBLIOGRAFÍA ■■■ 99



Semana Cultural. Presentación "Memoria de Reyes".
CEDART "Alfonso Reyes", 2023.
Foto: Acervo CEDART "Alfonso Reyes"/SGEIA/INBAL.

Protocolo para la prevención, atención, canalización y seguimiento de la violencia de género en las escuelas del 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 Teatral¹ mostraron la urgencia de reformular y mejorar los mecanismos para recuperar espacios educativos libres de violencia, por lo que a través de sus pliegos petitorios solicitaron 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 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

1. Realizados los días 26 de febrero y 18 de marzo de 2021, respectivamente.



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, siendo 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+², 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 debido a 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 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.

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

ACERCA DEL PROTOCOLO

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

Judith Butler³

El INBAL asumió 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, implementó 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 espacios educativos seguros, respetuosos de los derechos humanos, libres de violencia y con plena conciencia de las implicaciones que tiene en el ámbito educativo. Se funda en las necesidades reales y cotidianas de la comunidad estudiantil del INBAL, se construyó 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 se realizó durante varios meses, entre 2021 y 2022, para elaborar y presentar este Protocolo, lo que permitió identificar con claridad sus ámbitos de aplicación, objetivos y principios rectores.

3. 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.

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 se susciten 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 se contemplen 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 que se involucre un estudiante del INBAL, un docente, 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, discriminación y de violencia; así como generar 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 replantear 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 se presentan 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.
 - i)** Establecer procedimientos para una atención digna, orientación y acompañamiento a las víctimas de violencia de género, bajo el principio de dignidad humana y de acuerdo a su estado de vulnerabilidad en el que se encuentren.
 - 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 del procedimiento que deben seguir las instancias involucradas en la atención de la violencia de género.
- l) Garantizar, mediante los diversos procedimientos, una 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, para atender 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.
- 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 de las y los servidores públicos que atienden a las víctimas de violencia.
- k) No revictimización de las personas vulneradas.
- l) Transparencia en los procesos de prevención, atención, seguimiento y canalización de la violencia por razones de género de este Protocolo.
- m) Enfoque interseccional, especial y diferenciado en todos los procedimientos a los que se refiere este Protocolo.
- n) Búsqueda constante del crecimiento con sentido humanista de la comunidad del INBAL.
- o) 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.
- p) 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.
- q) 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.
- r) Libre acceso a la información que revista 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.
- s) Respeto a la libre determinación de las víctimas, cuando decidan acudir a otras instancias para atender sus casos.
- t) Respeto total e irrestricto a las víctimas en cuanto a la decisión de la divulgación o confidencialidad de la

información sobre su caso, en 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.

- u) Apoyo efectivo en todas las medidas o acciones que se adopten como prevención de las conductas de violencia señaladas, así como en los procedimientos iniciados para el caso en que dichas conductas se produzcan, deben estar dirigidas prioritariamente al apoyo efectivo y diligente de la integridad física y psíquica de las víctimas, con especial atención en los casos que se involucren a niñas, niños y adolescentes.
- v) Celeridad en los procedimientos que se implementen en la aplicación del presente Protocolo, los cuales deben ser ejecutados en plazos breves.
- w) Gestión responsable y colaborativa de todos los entes involucrados, en donde quienes participan 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 responsable 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!" ⁴**

4. 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 Código de Ética de la Administración Pública Federal, que sirve como instrumento orientador para las personas colaboradoras que no tienen una relación laboral con el Instituto. En el caso de 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) de acuerdo a su 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 CONCEPTUAL⁵

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

- I. **Ámbito de competencia:** el 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.
- II. **Atención:** brindar contención, acompañamiento y atención psicológica así como 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 lleva a cabo cuando los casos atendidos se encuentren fuera del alcance de la competencia o bien otras instancias que complementen la atención institucional que se le brinda por parte del INBAL; en este proceso se brindará orientación e información oportuna sobre las instituciones a las que se puede acudir.
- IV. **Centro(s):** Centros Nacionales de Investigación, Documentación e Información artísticas dependientes del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.
- V. **CG:** Coordinación de Género adscrita a la SGEIA.
- VI. **Comunidad educativa:** son todas las personas estudiantes, personas docentes, personas que realizan funciones directivas y administrativas, madres y padres o tutores de las y los estudiantes.

5. En este apartado se definen los conceptos principales del Protocolo, para mayor conocimiento de términos será importante revisar el glosario que se puede consultar en el ANEXO III.

- VII. Comunidad estudiantil:** son todas las personas que cuentan con la calidad de estudiantes matriculados en alguna Escuela o Centro del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.
- VIII. DAA:** Dirección de Asuntos Académicos.
- IX. DAJ:** Dirección de Asuntos Jurídicos.
- X. DAL:** Dirección de Asuntos Laborales.
- XI. DSE:** Dirección de Servicios Educativos.
- XII. Escuela(s):** Escuelas de Educación Artística dependientes del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.
- XII. INBAL:** Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.
- XIV. Investigador/a:** personal cuya función es desarrollar actividades orientadas a la obtención de nuevos conocimientos sobre las artes o comprobación o demostración de los ya existentes.
- XV. Estudiante:** persona matriculada en alguna Escuela o Centro del Instituto con el objeto de recibir una formación académica. Se les reconoce a 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.
- XVI. Personal administrativo técnico manual (ATM):** 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.
- XVII. Personal directivo:** personal que tiene un cargo o puesto de Directora, Director, Secretaria Académica, Secretario Académico, Administradora o Administrador, Subdirectores o Coordinadores.
- XVIII. Personal docente:** profesional que asume ante el Estado y la sociedad la corresponsabilidad del aprendizaje de los educandos en la escuela, considerando sus capacidades, circunstancias, necesidades, estilos y ritmos de aprendizaje y, en consecuencia, contribuye al proceso de enseñanza aprendizaje como promotor, coordinador, guía, facilitador, investigador y agente directo del proceso educativo.
- XIX. Personas colaboradoras:** personas no previstas como servidoras públicas que coadyuvan en el desarrollo de

actividades, dentro de los centros de trabajo del INBAL, que de manera enunciativa más no limitativa a continuación se enuncian: personal de limpieza, prestadores de servicio social, prácticas profesionales, prestadores de servicios profesionales, entre otras.

XX. Prevención: medidas destinadas a prevenir la violencia y la reducción de factores de riesgo, a detener su avance, 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, con la finalidad de evitar 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.



Muestras académicas “Giros”. Escuela Nacional de Pintura, Escultura y grabado “La Esmeralda”, 2023.

Foto: Acervo Escuela Nacional de Pintura, Escultura y grabado “La Esmeralda”/SGEIA/INBAL

- XXI. Protocolo:** Protocolo para la prevención, atención, canalización y seguimiento de la violencia de género en las escuelas del INBAL.
- XXII. 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.
- XXIII. SGEIA:** Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas.
- XXIV. SNA:** Subdirección de Normatividad Académica.
- XXV. Vinculación interinstitucional⁶:** son todas aquellas colaboraciones que el INBAL ha generado o realizará con otras instancias públicas y privadas especializadas en violencia de género, derechos humanos, procuración de justicia, entre otros, que favorezcan la pertinencia y calidad de las acciones de prevención, atención y canalización propuestas en este Protocolo.
- XXVI. Violencias de género⁷:** 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 contra las poblaciones LGBTTTQIA+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de género.

6. 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).

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

CAPÍTULO 1. DE LA PREVENCIÓN PRIMARIA

Artículo 5. El INBAL, con la finalidad 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, que transforme la cultura institucional.

- I.** Serán responsabilidad del personal que realiza funciones directivas las acciones de erradicar, difundir y comunicar, lo siguiente:
 - a)** Difundir el presente Protocolo entre la comunidad educativa de la Escuela o Centro que dirige.
 - b)** En coordinación con la SGEIA 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, y podrán realizarse por cualquier medio previamente autorizado por la SGEIA.
 - c)** Realizar al menos una campaña de sensibilización dirigida a toda la comunidad estudiantil, sobre la difusión de los reglamentos que regulan la vida académica de las Escuelas y Centros del INBAL. Deberá enviar evidencia a la DSE sobre la difusión de la campaña.
 - d)** Realizar la difusión de la normatividad y de la organización escolar. En el caso de menores de dieciocho años, será corresponsabilidad de madres, padres o tutores conocer los documentos normativos.
 - e)** Al inicio de cada ciclo 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 personas investigadoras 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, entre otros) 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, violencia de género y violencia escolar, 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 relacionada

con género y diversidad⁸, que 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 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 de personal docentes con capacitación 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, la SGEIA será responsable de cotejar la documentación probatoria que entreguen para su proceso.
- 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.
- f) La comunidad educativa estará obligada a firmar una carta compromiso con la finalidad de erradicar 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

8. **Asignatura relacionada con género y diversidad:** Diseñada por la SGEIA con el apoyo de especialistas con perspectiva de género y derechos humanos, así como 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 personas adultas.

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 que la firmen madres, padres y/o tutores. La SGEIA proporcionará a todas las Escuelas y Centros de investigación del INBAL un formato de carta compromiso⁹ para cumplir esta tarea.

- III.** A fin de que las acciones de prevención primaria que se enuncian 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)** Procurar 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 identificará zonas críticas donde podrían 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, como pueden ser pasillos o salones donde se encuentren espacios con ventanas no visibles al interior, entre otros. Se deberá restringir el 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.

9. ANEXO II. Carta compromiso

- 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 por lo que solicitarán una identificación oficial a la persona que requiera el acceso.
 - d) Procurar con base en el presupuesto disponible, contratar 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 a personas de la comunidad víctimas de violencia. El personal contratado 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 y Centros sin previo aviso una vez por semestre a fin de conocer las acciones de prevención que se implementaron 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, desarrollará acciones una vez que las violencias de género ocurrieron, a fin de erradicarlas, 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, para transformar la cultura institucional.

- I. La persona que haya sido víctima de cualquier tipo de violencia por razones de género tiene derecho a que la traten 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 que le proporcionen sea tratada con estricta confidencialidad y será utilizada solo para los fines que su proceso requiera; en términos de los 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. En el caso de menores de edad las madres, padres o tutores serán quienes decidan continuar o no con el proceso de denuncia, con 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 se encargará 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 pueda acudir a las instituciones correspondientes.
- V. Corresponde al INBAL la creación de una Unidad de Género que fortalezca la Coordinación de Género de la SGEIA. El

equipo de trabajo deberá ser multidisciplinario y brindará un servicio y atención especializados; tendrá como meta a largo plazo la erradicación de todo tipo de violencias, 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, a las que las generan y a todas aquellas que les impacte; 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, para transformar la cultura institucional. Estas acciones podrán consistir en:

- i.** Realizar talleres que puedan impulsar el empoderamiento de personas afectadas y fomentar nuevas formas de establecer relaciones con base 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 mas no limitativa:
 - 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 e 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/ que normaliza la violencia: componente cognitivo, componente afectivo, componente conductual y componente social.

Artículo 8. Cuando la SGEIA tenga conocimiento de que alguna persona perteneciente a la comunidad educativa del INBAL ha vivido violencia de género, se implementarán 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, con el fin 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, mediante la siguiente estrategia:

- I. Sugerir a las personas que ejercieron algún tipo de violencia 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.
- II. En caso de que la persona que ejerció violencia acuda a atención psicológica, la SGEIA podrá solicitar evidencia.

Artículo 10. Como parte de la evaluación para el personal académico susceptible de renovar contratación 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 que acredite su participación o formación en la materia; así como no contar con alguna sanción administrativa por violencia en su expediente señaladas en las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública, Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Cultura, Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás normativa aplicable según corresponda.

Taller “Defensa personal”. CEDART «Alfonso Reyes», 2023.
Foto: Acervo CEDART «Alfonso Reyes»/SGEIA/INBAL



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 género¹⁰ que se realiza durante la entrevista entre la persona víctima y personal capacitado de la SGEIA, a través de la CG y la SNA; a su vez se identificarán los primeros auxilios psicológicos y de protección con el objetivo de salvaguardar su integridad.

- I. La atención se realizará en un espacio 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 tenga conocimiento de conductas constitutivas de violencia por razones de género o que sea víctima de algún tipo de violencia, puede acudir sola o acompañada, a las instalaciones de la SGEIA¹¹.
 - b) La atención a distancia está disponible para cualquier persona de la comunidad educativa del INBAL; podrán comunicarse al correo pgenerosgeia@inba.gob.mx o al teléfono 551000 4622 extensión 3070 y 3096, con la

10. Atención con perspectiva de género es 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 III. Glosario correspondiente a Marco conceptual del presente protocolo.

11. SGEIA se ubica en Londres 16, Col. Juárez, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México, C. P. 06600.

finalidad de recibir la atención en un horario de 10:00 a 18:00 horas.

- III. Cuando el personal directivo 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 víctima los canales de comunicación que existen para acudir a la SGEIA y recibir atención 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 establecieron el primer contacto con la víctima, harán de su conocimiento lo siguiente:

- I. La autoridad educativa tomará las medidas de protección necesarias para cuidar su integridad, como se establece en el artículo 18 del presente Protocolo.
- II. 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 lugar¹².

12. **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 se suscitaron las conductas; es decir, durante cuantos días, meses o años se estuvieron viviendo las acciones del agresor/a.

- 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 del día en que se entregue el escrito, nombre y firma; si se trata de estudiantes menores de edad, es necesaria la firma de su madre, padre, tutora o tutor.
- 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 con anexos (en caso de tenerlos) y copia simple que será su acuse.

Artículo 14. El o la abogada que se asigne explicará a la persona víctima los alcances de su denuncia, así como el procedimiento sancionatorio y tiempos aproximados para la resolución con base en la normatividad del INBAL, a fin de que la persona víctima pueda decidir continuar 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. Se analizarán medidas de protección a favor de la persona víctima. Se proporcionará por correo electrónico una guía¹³ y formato de denuncia¹⁴, con la finalidad de orientar y precisar por escrito las circunstancias en su relatoría.

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.

13. ANEXO IV. Guía para realizar escrito de denuncia.

14. ANEXO V. Formato de denuncia.

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 reuniones físicas o a distancia para proporcionar orientación y acompañamiento.

SECCIÓN III IDENTIFICACIÓN DEL TIPO DE VIOLENCIA Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 17. Una vez que se tenga 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. Se asignará un número de consecutivo a la denuncia con la finalidad de conformar un expediente con cada uno de los documentos que se generen en relación al asunto.

La CG y la SNA identificarán también a quién o quiénes se señalen como personas que presuntamente ejercieron violencia, y los diferenciará en estudiantes y personas servidoras públicas. En los casos de personas externas al Instituto se atenderá con la empresa que preste el servicio.

Artículo 18. Una vez que se cuente con el escrito de denuncia y posterior a su análisis, la DSE determinará, las medidas de protección necesarias a favor de 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 de la persona denunciante.
 - e)** Las relaciones de poder y subordinación.
 - f)** La edad de la persona que denuncia y de la que se le imputan los hechos.

- II. Tratándose de denuncias en contra de personas servidoras públicas adscritas al INBAL (personal administrativo, docente, directivo), se realiza la consulta jurídica de la denuncia a la DAL para que esta área determine la procedencia de instrumentar acta administrativa¹⁵.
- III. Deberá 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.



Clases de dibujo en el Palacio de Bellas Artes. Escuela Nacional de Pintura, Escultura y grabado “La Esmeralda”, 2023.
Foto: Acervo Escuela Nacional de Pintura, Escultura y grabado “La Esmeralda”/SGEIA/INBAL

SECCIÓN IV PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO¹⁶

Artículo 20. En el caso de que la persona que ejerció violencia sea servidora pública, se deberá realizar lo siguiente:

- I. Posterior al análisis de la denuncia de la víctima que realiza la CG y la SNA, con perspectiva de género, enfoques diferencial e interseccional y con apego a la normatividad, 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 presuntamente ejerció violencia. En caso de que la DAL determine improcedente instrumentar el acta administrativa 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 un término máximo de 30 días hábiles por escrito a la DSE si la instrumentación del acta administrativa procede.
- 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 orientación pertinente al personal que realiza funciones directivas de las Escuelas o Centros para que el procedimiento se efectúe adecuadamente, se priorice el bienestar de la víctima, su integridad y los testigos, a fin de que se les proporcione a las personas denunciantes un espacio seguro. Así mismo, se precisa que todas las personas involucradas (trabajador o

16. 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 a las que se podrá referir o canalizar a la víctima, las cuales se enuncian en el Anexo V del presente protocolo.

trabajadora instrumentada¹⁷ 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 relevante hacer de su pleno conocimiento los hechos y pruebas que motivan la instrumentación del acta al trabajador o trabajadora instrumentada, así como su derecho a llevar a testigos, preparar su defensa manifestar lo que a su derecho convenga y allegarse de pruebas que puedan aportar el día que se instrumente el acta administrativa.¹⁸

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 10 a 20 minutos entre la persona denunciante y la persona generadora de violencia.

2. Llevar a cabo el proceso en espacios separados dentro de las instalaciones de la Escuela o Centro; destinar un lugar para la persona denunciante y otro para la persona denunciada. La representación sindical de la persona servidora pública estará en todo momento y así escuchar las acusaciones garantizar el derecho de la audiencia de la persona acusada.

V. En la fecha que se instrumente el acta administrativa, 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 requerirlo¹⁹. Es importante mencionar

17. **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.

18. Es importante hacer mención que las personas testigas que se presenten, deberán haber presenciado los hechos de forma directa, y puedan aportar información relevante sobre lo descrito en la denuncia.

19. 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.

que el día de la instrumentación del acta, la persona denunciante puede acudir con acompañantes que ella decida, incluso un abogado o abogada si lo considera necesario; quien solo acudirá en calidad de acompañante al ser un procedimiento administrativo; es decir, no tendrá participación durante el procedimiento.

- VI.** El acta administrativa siempre se realizará en las instalaciones que ocupen la Dirección de la Escuela o Centro a la que pertenezcan las personas involucradas.
- VII.** Todas las relatorías y los anexos que enuncien las personas involucradas deberán ser registradas en el acta administrativa. Al concluir, la persona que instrumentó el acta administrativa deberá dar lectura en voz alta a los hechos registrados para su ratificación; confirmará con las partes involucradas la transcripción fiel de lo que enunciaron durante el proceso, y posteriormente, se solicitará a las personas involucradas plasmar su firma autógrafa en el documento, como muestra de la ratificación de las manifestaciones del acto administrativo que se efectuó; será la persona denunciante la primera en firmar, y en caso de que el Director o Directora determine que la participación de la persona denunciante terminó, podrá retirarse.
- VIII.** Al finalizar la reunión deberá ser firmada el acta administrativa original por cada una de las personas que intervinieron y emitir copias que serán entregadas a la persona instrumentada y su representación sindical. Se deberán testar los datos personales de la víctima y sus testigos asentados en el acta, antes de la entrega de las copias.
- 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, el original del acta administrativa debidamente firmada por las personas que intervinieron.
- X.** Una vez que se remitió el acta administrativa a la SGEIA, específicamente a la DSE, esta área enviará, en un periodo no mayor a 5 días hábiles, a través de oficio a la DAL, el

acta administrativa, con la finalidad de que emita una resolución al respecto.

- XI.** La DAL debe emitir la resolución de la sanción que corresponde a la denuncia, en un tiempo máximo de 30 días hábiles, y en caso de que esta tenga como resolutivo el cese de efectos del nombramiento del o la trabajadora, se deberá demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje a través de la DAJ del INBAL.
- XII.** La DSE comunicará a la víctima la resolución de la sanción que emitan la DAL misma que se hará de su conocimiento.
- XIII.** Se deberán respetar en todo el procedimiento sancionatorio los derechos humanos de las personas que intervengan en él; así mismo, 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 víctima fue agredida por 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 mediante el siguiente procedimiento:

- I.** Los casos que impliquen violencia de cualquier integrante de la comunidad estudiantil del INBAL ejercida por otra u otro estudiante serán atendidos por la SGEIA específicamente por las áreas de la CG y SNA.
- II.** Se deberá presentar un escrito de denuncia. Adicional a su pronunciamiento puede incluir la víctima anexos (capturas de pantalla, correos electrónicos y aquello que sirva de pruebas contundentes que demuestren los hechos que se denuncian).
 - 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 con perspectiva de género, enfoque interseccional y diferenciado, donde se tomará en cuenta la normatividad aplicable.

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 denunciada 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 sobre los hechos que se le imputan. La persona denunciada deberá enviar al correo que se le indique en la notificación, su pronunciamiento en el tiempo establecido, con la advertencia de que de no hacerlo se entenderá que pierde el derecho a manifestar lo que a su derecho 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 una falta fuerte que se sancionará.
- d. Para casos en donde la o el estudiante denunciado 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 que se analice 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 se emitirán 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 víctima y el pronunciamiento de la o el estudiante denunciado.

V. Se notificará a la o el estudiante denunciado o a su tutor o tutora (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 V RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Artículo 22. Para el caso de personas servidoras públicas:

- I.** La sanción la emite la DAL, con base en 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 sanciones²¹ 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:
 - 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 de acuerdo a la falta realizada según 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.

21. **a) Suspensión temporal.** La interrupción temporal de la prestación de servicios personales subordinados por parte de la persona trabajadora y en ocasiones puede implicar la interrupción del pago del salario por parte del patrón.

b) Extrañamientos. Oficio que se emite a una persona servidora pública que constantemente incurre en incidencias y que por tal efecto se le amonesta y observa a que cumpla con lo dispuesto en la materia.

c) Amonestaciones escritas. La amonestación escrita, o verbal, está prevista para las sanciones leves. La amonestación por los incumplimientos laborales de la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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 sancionatorios de estudiantes y personas servidoras públicas son independientes de la responsabilidad civil o penal, que en su caso proceda y haga valer la víctima, ante las autoridades correspondientes.

En las siguientes páginas se muestran los flujogramas de los procedimientos que se enuncian a lo largo de este Protocolo.

Presentación “Ecos del movimiento”.
CEDART “Alfonso Reyes”, 2023.
Foto: Acervo CEDART “Alfonso Reyes”/
SGEIA/INBAL

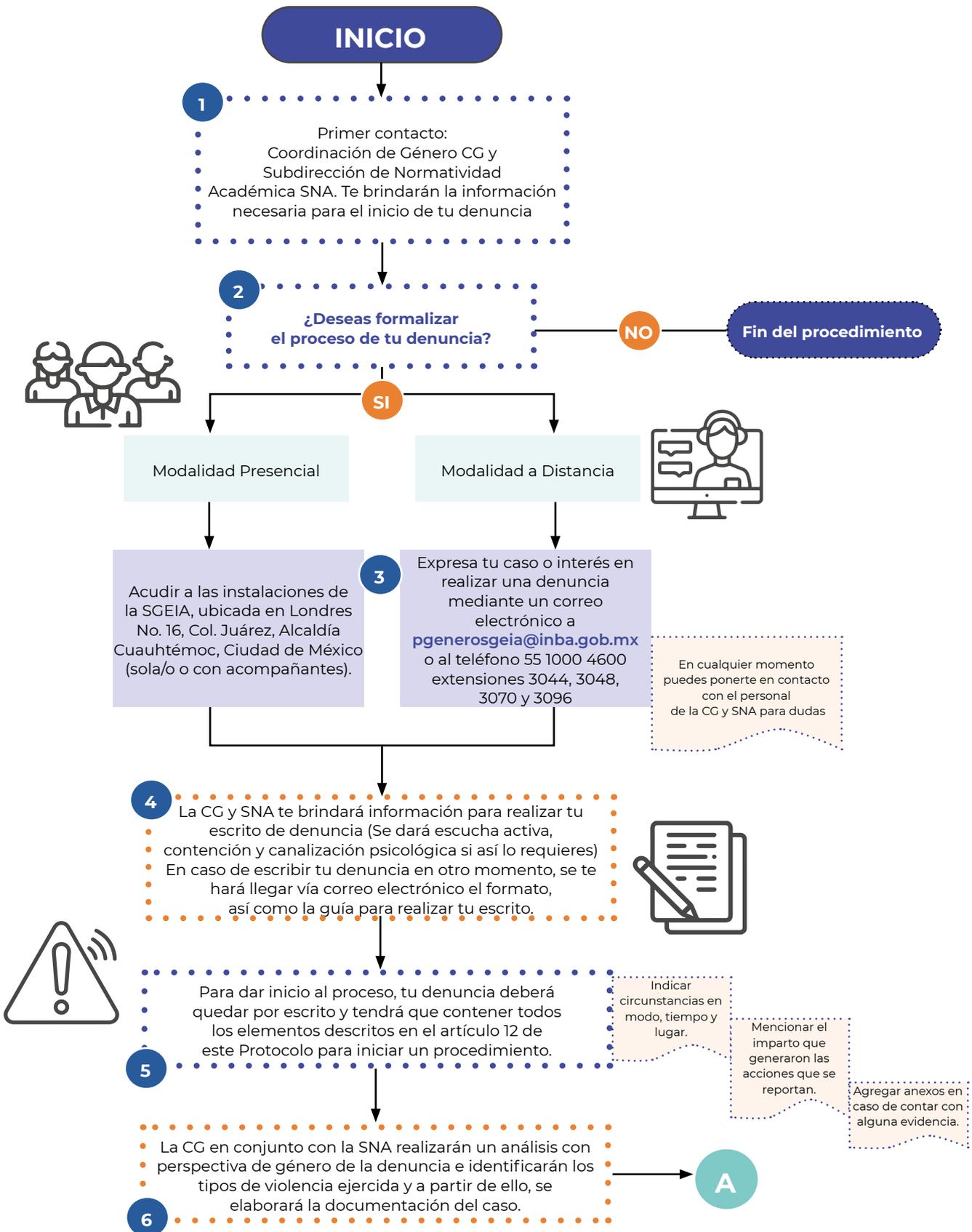




Temporada de Invierno "Lux Humanum". Escuela Nacional de Danza Clásica y Contemporánea, 2023.
Foto: Acervo Analaura López/Escuela Nacional de Danza Clásica y Contemporánea/SGEIA/INBAL



PROCESO DE DENUNCIA



A



7

La CG y una abogada/o asignado explicará de manera detallada los alcances de tú denuncia, el procedimiento sancionatorio y tiempos aproximados. Se explorarán medidas de protección que la persona víctima considere idóneas para tú caso.

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

Retiro de actividades frente a grupo al personal docente presuntamente responsable de la violencia

Cambio de grupo, cambio de Centro educativo



8

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 3 días hábiles posteriores a la recepción del escrito



9

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.



10

En el caso de denuncias presentadas en contra de estudiantes, la SGEIA, en el ámbito de su competencia, conocerá y resolverá con base en el Código de Conducta de la Comunidad Estudiantil del INBAL. Tratándose de denuncias en contra de personas servidoras públicas adscritas al INBAL, se realizará la consulta de la denuncia a la DAL para que esta área determine la procedencia de instrumentar acta administrativa

11

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



Fin del procedimiento

PROCESO DE SANCIÓN PARA ESTUDIANTES

INICIO



1

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.



2

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.

3

La persona denunciante deberá presentar un escrito de denuncia ante la CG y SNA, una vez remitido el escrito a la CG y SNA, 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.

4

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

5

Una vez determinada la violencia, la persona titular de la SGEIA a través de la DSE, deberá notificar por escrito al estudiante que presuntamente realizó la violencia, quién y de qué se le acusa.

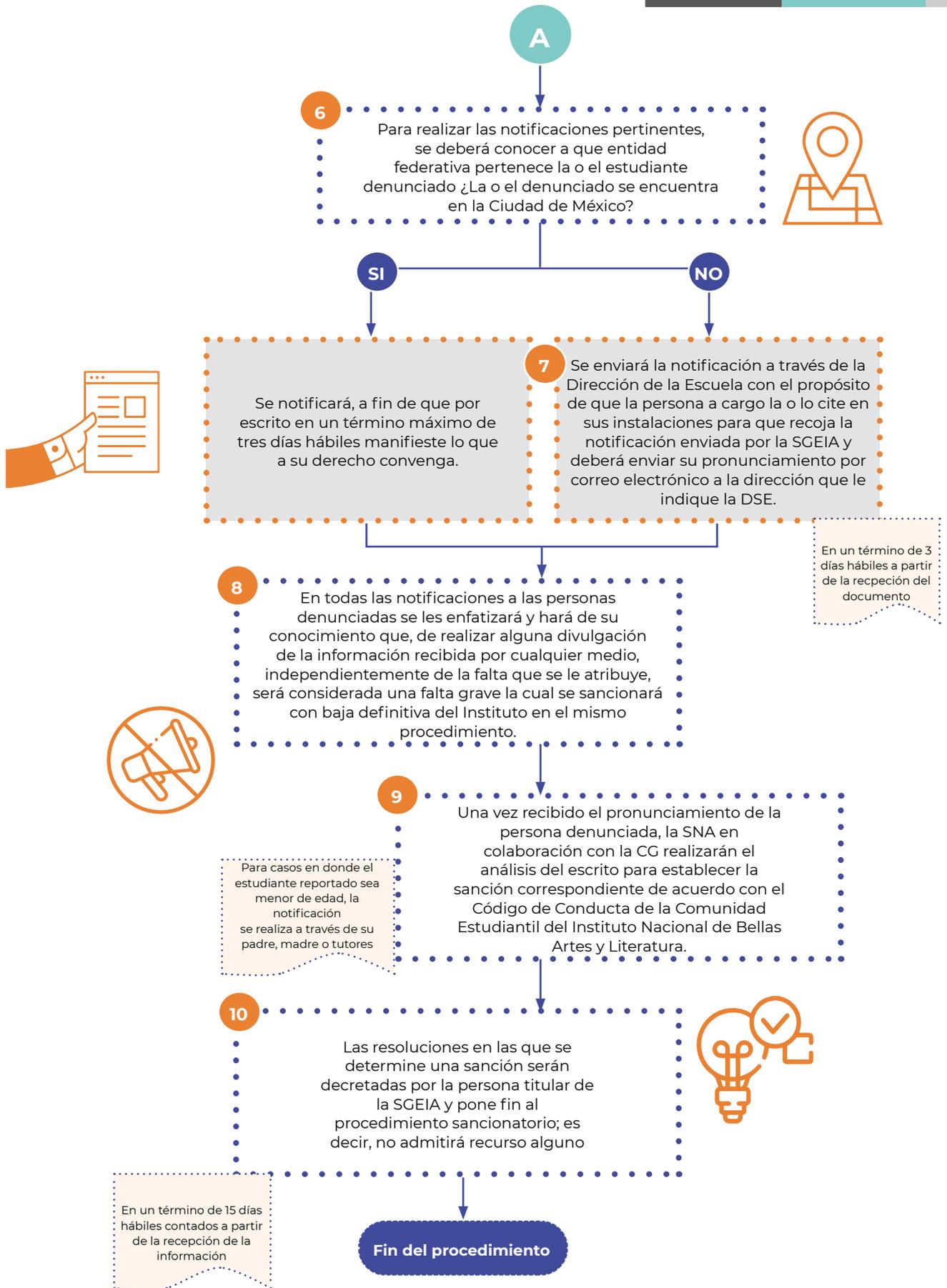
A



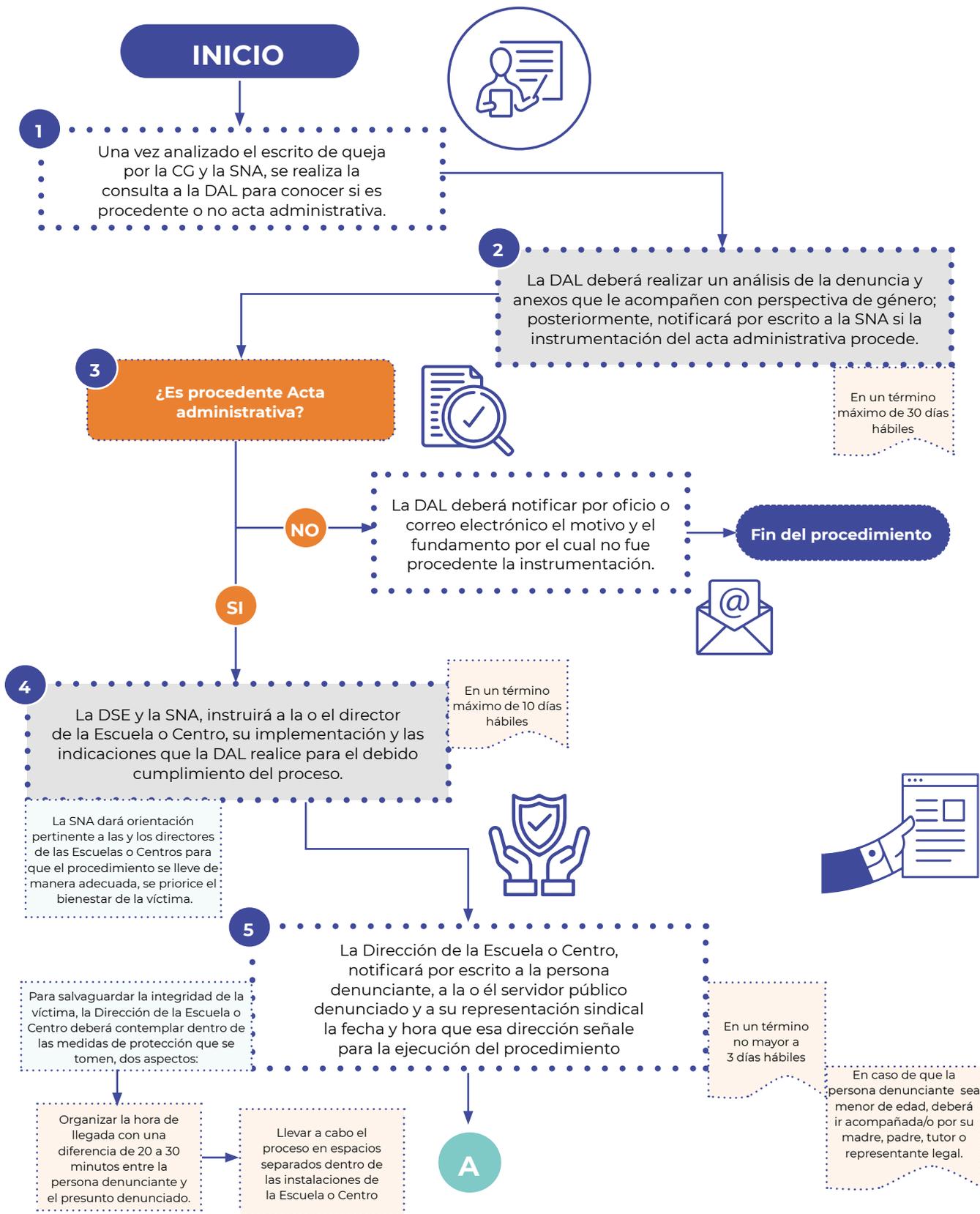
En aquellos casos de personas con discapacidad intelectual o sean menores de edad, se buscará una acción accesible y eficaz.

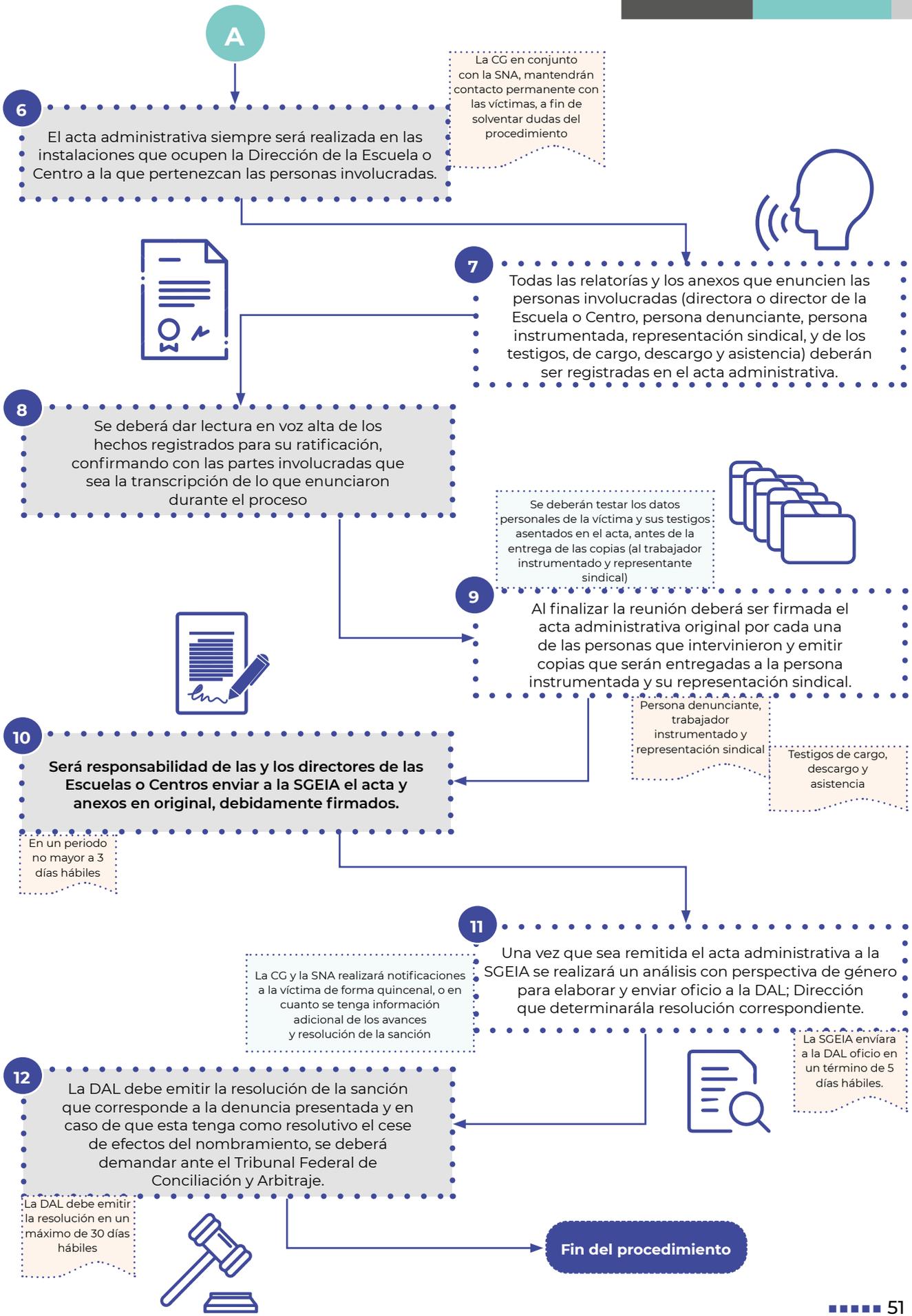
Correo electrónico o en las instalaciones de la SGEIA





PROCESO DE SANCIÓN PARA SERVIDORES PÚBLICOS





TÍTULO QUINTO. DE LA CANALIZACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 24. El INBAL, en los casos en que no tenga competencia o corresponda a otra autoridad brindar parte de la atención del caso, realizará la canalización que correspondan. Dicha acción implica la realización de las gestiones interinstitucionales necesarias con las instancias que correspondan para su atención en los casos que así lo requieran.

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

CAPÍTULO ÚNICO. RUTA PARA CANALIZACIÓN

SECCIÓN I. Procedimiento de canalización

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

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 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 víctimas 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 las instancias correspondientes; podrán acudir a la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México (SEMUJERES) donde encontrarán asesoría y acompañamiento psicológico y jurídico; además de 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 deberán contactar a la persona interesada.

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

Artículo 31. Cuando la víctima viva en una entidad federativa distinta a la Ciudad de México, se les canalizará a las instancias públicas correspondientes con áreas especializadas que puedan brindar atención médica, psicológica y jurídica más cercanas.

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 para acudir

a otras instancias. Adicional, la CG compartirá por correo electrónico a la víctima, los datos de contacto de instituciones públicas que brinden atención médica, psicológica o jurídica según corresponda.

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

Artículo 33. El personal de la CG deberá dar seguimiento, acompañamiento y supervisará los casos que se atendieron y canalizaron a fin de acreditar que todas las autoridades educativas y las personas servidoras públicas involucradas cumplan con lo establecido en el presente Protocolo. 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 cuatro 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 se deberá revisar de manera continua. 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 realiza 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 estarán a cargo 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, realizará capacitaciones para los y las directoras de las Escuelas y Centros para la implementación de actas administrativas; se hará un seguimiento durante la instrumentación de las actas.
- 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 de estudiantes que fueron denunciados, será responsabilidad de la CG en conjunto con la SNA realizar las notificaciones pertinentes a la víctima cuando se tenga información adicional de los avances y resolución de la sanción que emita la DAL.
- c) En caso de que la víctima fuera 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 que puedan brindar atención médica, psicológica o jurídica según corresponda, para verificar que haya recibido la atención y conocer su experiencia.
- b) La CG dará seguimiento 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 firmar la 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 cuatro años de su autorización a través de una consulta a las comunidades a petición de la SGEIA o de las Escuelas y Centros del Instituto.



#InbalTeEscucha

Clase “Equidad de Género”. CEDART «Alfonso Reyes», 2023.
Foto: Acervo CEDART «Alfonso Reyes»/SGEIA/INBAL



ANEXOS



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN,
CANALIZACIÓN Y **SEGUIMIENTO** DE LA **VIOLENCIA**
DE **GÉNERO** EN LAS ESCUELAS DEL **INBAL**

ANEXO I. MARCO JURÍDICO Y ÁMBITO DE COMPETENCIA

INTERNACIONAL

Se considera 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 en consideración de las características y necesidades propias de su población, el Estado Mexicano adoptó diversas disposiciones en su orden interno, creando una serie de leyes y reglamentos para dar cumplimiento a sus funciones. En ese sentido, y toda vez 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, administrativas, técnicas y manuales, adscritas a las Escuelas y Centros del Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura.

**BASES GENERALES QUE
REGULAN A LAS ESCUELAS Y
LOS CENTROS NACIONALES DE
INVESTIGACIÓN DEL INSTITUTO
NACIONAL DE BELLAS ARTES Y
LITERATURA**

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.

**CÓDIGO DE CONDUCTA DEL
INSTITUTO NACIONAL DE BELLAS
ARTES Y LITERATURA**

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.

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.

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

Tiene como objetivo 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.

Se establecen obligaciones académicas y de convivencia para propiciar espacios educativos libres de violencias.

Señala y clasifica las responsabilidades o faltas.

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL DEL INSTITUTO NACIONAL DE BELLAS ARTES Y LITERATURA

El presente Código es de observancia obligatoria para las y los integrantes 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.

Se establecen los derechos y obligaciones la comunidad estudiantil y refieren el marco de convivencia y comportamiento de este. Señala, clasifica las faltas y se enlistan las sanciones correspondientes dependiendo de la gravedad de la conducta.

ANEXO II. CARTA COMPROMISO

Escuela o Centro

No. consecutivo

Fecha

CARTA COMPROMISO PARA LA COMUNIDAD EDUCATIVA²² 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 integrantes 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 INBAL²³ y toda aquella que me rija²⁴, 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 las Escuelas del 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.
- c) Respetar los derechos humanos e igualdad de género de quienes me rodean, aún 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.

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

24. 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.

- e) Favorecer en mi 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

Firma²⁵

25. Nota: en caso de estudiantes menores de edad, firmará también madre, padre o tutor.

ANEXO III. GLOSARIO

Abuso sexual: de acuerdo con el Código Penal Federal, es la acción de ejecutar 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 cópula, entendiendo 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 (CPF, 2024).

Acciones afirmativas: de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, son las medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la discriminación, desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres (LGAMVLV, 2007).

Acoso escolar: de acuerdo con la Secretaría de Educación Pública, es una forma de violencia entre compañeros en la que uno o varios alumnos molestan y agreden de manera constante y repetida a uno o varios compañeros, quienes no pueden defenderse de manera efectiva y generalmente están en una posición de desventaja o inferioridad. Puede causar daños físicos, sociales o emocionales en quienes lo sufren (SEP, s.f).

Acoso sexual: de acuerdo con el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de enero de 2020, es una forma de violencia con connotación lasciva 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 (DOF, 2020).

Acoso y abuso sexual en línea (grooming): de acuerdo con Save the Children, son formas delictivas de acoso que implican a un adulto

que se pone en contacto con un niño, niña o adolescente con el fin de ganarse poco a poco su confianza para luego involucrarle en una actividad sexual (Save de Children, 2019).

Androcentrismo: de acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es la acción de percibir el mundo y lo que sucede en éste empleando a un hombre como parámetro o modelo de lo humano (SCJN, 2020).

Brecha de género: de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), es una medida analítica que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador y refleja la brecha existente respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros (CEPAL, s. f).

Ciberacoso (ciberbullying): de acuerdo con el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), es el acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas (UNICEF, 2024).

Discriminación contra la mujer: de acuerdo con la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, 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 (CEDAW, 1979).

Equidad de género: de acuerdo con la Comisión de Mejora Regulatoria, es 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 (CONAMER, 2012).

Estereotipos de género: de acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se distinguen por estar orientados a un conjunto definido de grupos sociales: al grupo de las mujeres, al grupo de los hombres y a los grupos que conforman las diversas identidades de género o minorías sexuales. Esta clase de estereotipos está dedicada a describir qué tipo de atributos personales deberían tener las mujeres, los hombres (Ashmore y Del Boca citadas por Cook y Cusack, 2010, p. 23) y las personas de la diversidad sexual (sus rasgos físicos, las características de su personalidad, su apariencia, orientación sexual, etcétera), los cuales tienen la forma de un estereotipo descriptivo; así como qué roles y comportamientos son los que adoptan o deben adoptar dependiendo de su sexo (Cook y Cusack, 2010, p. 23), los cuales tienen el carácter de un estereotipo normativo (SCJN, 2020).

Expresión de género: de acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se entiende como la manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o la utilización de artículos cosméticos, o a través de manerismos, de la forma de hablar, de patrones de comportamiento personal, de comportamiento o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto-percibida (CIDH, 2017).

Funar: de acuerdo con el Diccionario de Americanismos de la Asociación de Academias de la Lengua Española, se refiere a organizar actos públicos de denuncia contra organismos o personas relacionados con actos de represión delante de su sede o domicilio.

Género: de acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas (CIDH, 2017).

Heteronormativo: de acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, es un sesgo cultural a favor de las relaciones heterosexuales, las cuales son consideradas normales, naturales e ideales y son preferidas por sobre relaciones del mismo sexo o del mismo género. Ese concepto apela a reglas jurídicas, religiosas, sociales, y culturales que obligan a las personas a actuar conforme a patrones heterosexuales dominantes e imperantes (CIDH, 2017).

Hostigamiento sexual: de acuerdo con el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de enero de 2020, 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 (DOF, 2020).

Identidad de género: de acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar –o no– la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales (CIDH, 2017).

Igualdad de género: de acuerdo con la Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres, es una situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (LGAMVLV, 2007).

Sextorsión o extorsión sexual: de acuerdo con la doctora y especialista en violencia escolar de la FES Iztacala de la UNAM Alba Luz Robles Mendoza, consiste en chantajear o extorsionar bajo amenaza de publicar o enviar imágenes en las que el protagonista muestra una actitud erótica. El chantaje consiste en solicitarle a la víctima fotografías o videos de carácter erótico y en casos extremos un contacto físico sexual. (DGDC, UNAM)

Mensajes sexuales o Sexting: proviene de las palabras en inglés “Sex” (sexo) y “Texting” (envió de mensajes por medio de dispositivos móviles) y de acuerdo con la doctora y especialista en violencia escolar de la FES Iztacala de la UNAM Alba Luz Robles Mendoza Intercambio de mensajes de contenido sexual o erótico, especialmente fotos o videos; también puede derivar en violencia digital si el contenido de los mensajes se difunde sin consentimiento. (DGDC, UNAM)

Modalidades de violencia: de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, son los ámbitos donde ocurre, públicos o privados, y se ejerce la violencia contra las mujeres (LGAMVLV, 2007).

Orientación sexual: de acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se refiere a la atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a las relaciones íntimas y/o sexuales con estas personas (CIDH, 2017).

Paridad de género: de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres, se refiere a una participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (política, económica y social). Se considera actualmente un indicador para medir la calidad democrática de los países (INMUJERES, 2024).

Persona agresora: de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, es quien o quienes infligen algún tipo de violencia contra las mujeres en cualquiera de sus tipos y modalidades (LGAMVLV, 2007).

Perspectiva de género: de acuerdo con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, es un método de análisis de la realidad que permite visibilizar la valoración social diferenciada de las personas en virtud del género asignado o asumido, y evidencia las relaciones desiguales de poder originadas en estas diferencias (CIDH, 2021).

Perspectiva Intercultural: de acuerdo con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, supone un respeto por las diferencias, reconoce y respeta el derecho a la diversidad y fomenta la interacción entre culturas de una forma equitativa, donde se concibe que ningún grupo cultural se encuentre por encima del otro, y reconoce y valora los aportes de todos ellos en la sociedad. El enfoque intercultural alude al reconocimiento de la diversidad cultural, otorgando legitimidad a las representaciones, concepciones y prácticas culturalmente distintas, y promueve el conocimiento y el respeto mutuo entre culturas (CIDH, 2017).

Perspectiva interseccional: de acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es una herramienta analítica que estudia cómo la interacción de condiciones de identidad, tales como la pertenencia étnica, la condición socioeconómica, y el género, entre otras, impactan en las experiencias de vida, especialmente en las experiencias de privilegio y opresión. El análisis interseccional estudia las categorías o características de las personas no como distintas, sino valorando la influencia de unas sobre otras, y cómo interactúan vinculadas con las dinámicas y relaciones de poder (SCJN, 2020).

Porno venganza: de acuerdo con Emily Bazelon, es la difusión no consentida de imágenes privadas, también conocida como «pornovenganza», «pornografía de venganza», «porno vengativo» o «pornografía vengativa», es la publicación de contenidos, generalmente imágenes con contenido sexual explícito o sugerente, sin el consentimiento del individuo que aparece representado y que fueron tomadas dentro de un ámbito privado. (Bazelon, 2013)

Sanción: de acuerdo con la Secretaría de la Contraloría, es definida en forma genérica como la consecuencia jurídica que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado. La sanción en este sentido se encuentra condicionada a la realización de un supuesto.

Tal supuesto tiene carácter secundario, ya que consiste en una inobservancia de un deber establecido por una norma a cargo del sujeto sancionado. (SCG, s.f.)

Sexismo: de acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, es la forma de discriminación en función del sexo que se refiere a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas debido a su sexo, del cual se asumen características y comportamientos que se espera las mujeres y los hombres deben tener cotidianamente. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres. Culturalmente, el sexismo se ha introducido en la sociedad a partir del género, tomando como referencia su aparente anatomía y sus funciones reproductivas distintas. Con base en lo anterior, se establece un conjunto de ideas, prácticas, discursos y representaciones sociales que atribuyen características específicas a mujeres y hombres en función de lo que se supone es lo “propio” de cada sexo. (CONAPRED, s.f.)

Sexo: de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres, hace referencia a las características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de la especie humana, sobre todo relacionadas a funciones de la procreación. Se suele diferenciar entre el sexo de mujer y hombre con sus características sexuales: las primarias, es decir órganos genitales externos e internos (INMUJERES, s.f.)

Sistema patriarcal: de acuerdo con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es un orden social basado en la división sexual y en un conjunto de acciones y relaciones estructuradas de acuerdo con el poder (Millet, 1970, pp. 67-69 y Varela, 2019, p. 105). En este sistema el grupo de las mujeres se encuentra subordinado al de los hombres, en tanto son percibidas como desiguales e incluso inferiores. Esta división tiene como consecuencia la asignación de actividades y relaciones específicas, dependiendo del lugar que se ocupa dentro de la estructura jerárquica (Lagarde, 1997, pp. 50-52 y Lamas, 2013, p. 289) (SCJN, 2020).

Víctima directa: de acuerdo con la Ley General de Víctimas, es la una personas físicas y colectivo de personas que hayan sufrido algún

daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general cualquier puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de un hecho victimizante. (LVCDMX, 2018)

Víctima indirecta: de acuerdo con la Ley General de Víctimas, son familiares o aquellas personas físicas dependientes de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella. (LVCDMX, 2018)

Víctima: de acuerdo con la Ley General de Víctimas, es la una persona física o colectivo de personas, que directa o indirectamente ha sufrido daño o el menoscabo de sus derechos producto de un hecho victimizante. (LVCDMX, 2018)

Victimización secundaria: es una forma de violencia institucional que hace referencia a la nula o inadecuada atención que recibe la víctima, una vez que entra en contacto con el sistema de justicia. Este tipo de violencia refuerza la posición de víctima en la persona afectada y causa daños psicológicos, sociales, judiciales y/o económicos. (INMUJERES, s.f.)

Violación: de acuerdo con el Código Penal Federal 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.

Violencia: la Organización Mundial de la Salud define a la violencia como el uso intencional de la fuerza física o de amenazas. Puede ejercerse hacia uno mismo, o en contra de otra persona, un grupo o una comunidad; puede tener como consecuencia lesiones, muerte, daño psicológico, problemas en el desarrollo o privaciones de cualquier tipo. (OMS, s.f.)

Violencia cultural: cualquier aspecto de una cultura que pueda ser utilizada para legitimar la violencia en su forma directa o estructural. (Galtung, 2016)

Violencia docente: de acuerdo a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se ejerce por las personas que tienen un vínculo docente con la víctima, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. (LGAMVLV, 2007)

Violencia escolar: de acuerdo a la Secretaría de Educación Pública 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. (SEP, s.f.)

Violencia estructural: impide la satisfacción de las necesidades humanas básicas (supervivencia, bienestar, identidad o libertad). Este daño es resultado de procesos sociales que generan desigualdad, estratificación social y exclusión de los recursos necesarios para la supervivencia, sin necesidad de aplicar para ello la violencia directa. (Galtung, 2016)

Violencia institucional: es ejercida por agentes del Estado; puede realizarse a través de normas, prácticas institucionales, descuidos y privaciones en detrimento de una persona o grupos de personas. La violencia institucional se caracteriza por el uso del poder del Estado para causar daño y reforzar los mecanismos establecidos de dominación. (INMUJERES, s.f.)

Violencia simbólica: utiliza la imposición del poder y la autoridad; sus manifestaciones son tan sutiles e imperceptibles que, es permitida y aceptada por el dominador y el dominado. Es la base de todos los tipos de violencia; a través de las costumbres, tradiciones y prácticas cotidianas se refuerzan y reproducen las relaciones basadas en el dominio y la sumisión. (CONAPO, s.f.)

Violentometro: un material gráfico y didáctico en forma de regla generado por el Instituto Politécnico Nacional en la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG) que permite estar alerta, capacitado/a y atento/a para detectar y atender las diferentes manifestaciones de violencia que se encuentran ocultas en la vida cotidiana y que muchas veces se confunden o desconocen. (UPGPG, s.f.)

Semana Cultural. Taller Artistas de la Escena. CEDART “Alfonso Reyes”, 2023.
Foto: Acervo CEDART “Alfonso Reyes”/SGEIA/INBAL



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 es 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 persona titular de la Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas.
- 4.** Es importante que indiques circunstancias de modo, tiempo y lugar:
 - Modo: se refiere a una descripción con detalles de cómo sucedieron los hechos; es decir, la forma en que se presentaron las conductas, nombres de la o las personas involucradas, en caso de ser persona servidora pública se deberá colocar el 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 sucedieron los hechos; es decir, durante cuantos días, meses o años duraron las 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.** Es relevante mencionar el impacto que generó 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 que se mencionan es importante poner fecha, nombre y firma (en el caso de estudiantes menores de edad también debe firmar 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
 - b.** Subdirección de Normatividad Académica
 - c.** Área de género de la SGEIA
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 o llamar al teléfono 55 1000 4622 exts. 3070 y 3096, recuerda que no estás sola o solo 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 cambiaron y mejoraron 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 o solo. Hay mucha gente fuera y dentro de las escuelas que te ayuda y escucha. Tener personas de nuestra entera confianza que acompañan 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 encuentran dentro de las escuelas. Las circunstancias han hecho esos grupos llenos de experiencia para saber qué hacer y recomendar.
- No estás obligada u obligado 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 se te podrá canalizar 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		
Nombre completo:	Edad:	Fecha: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Escuela o Centro de Trabajo:	Tipo de denuncia <input type="checkbox"/> INDIVIDUAL <input type="checkbox"/> COLECTIVA	
Teléfonos:	Correo electrónico:	
Tipo de relación con la persona denunciada: <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		
Nombre completo:	Edad:	Fecha: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Escuela o Centro de Trabajo:	Tipo de denuncia <input type="checkbox"/> INDIVIDUAL <input type="checkbox"/> COLECTIVA	
Teléfonos:	Correo electrónico:	
Grupo al que pertenece: <input type="checkbox"/> Estudiante <input type="checkbox"/> Docente <input type="checkbox"/> Administrativo <input type="checkbox"/> Personal de servicio <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. CUADRO DE CORRELACIÓN FALTA-SANCIÓN

ESTUDIANTES

Las y los estudiantes que incurran en cualquiera 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	Falta: Grave
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;	Sanción: Nota mala, con registro en el expediente del estudiante y la consecuente suspensión temporal.
Realizar cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico y sexual a cualquier persona;	Baja temporal o definitiva de la Escuela o Centro, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.
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	Baja temporal o definitiva de la Escuela o Centro, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.
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,	Baja temporal o definitiva de la Escuela o Centro, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.
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,	Baja temporal o definitiva de la Escuela o Centro, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.
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.	Baja temporal o definitiva de la Escuela o Centro, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.
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.	Baja temporal o definitiva de la Escuela o Centro, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.
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.	Baja temporal o definitiva de la Escuela o Centro, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.

Realizar acciones discriminatorias que obstaculicen, restrinjan, impidan, menoscaben o anulen el ejercicio de los derechos y libertades de la comunidad estudiantil.

No respetar la identidad de género de las personas de acuerdo con la manera en que manifiesten que desean ser nombradas y reconocidas:

a) independientemente de la orientación sexual e incluye las formas en que una persona se autodenomina y presenta frente a los demás.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Divulgar información por cualquier medio físico o digital, que se reciba a través de notificaciones al encontrarse en un procedimiento sancionatorio.

Fomentar la apología a violencias de tipo sexual que hayan sucedido en los espacios educativos.

Falta: Grave

Sanción:
Nota mala, con registro en el expediente del estudiante y la consecuente suspensión temporal.

Baja temporal o definitiva de la Escuela o Centro, sin perjuicio de las acciones civiles o penales a que hubiere lugar.

SERVIDORES PÚBLICOS

*FALTAS FUERTES	**POSIBLE SANCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Ofender, ridiculizar, descalificar o humillar a los miembros de la comunidad escolar. • Alterar la sana y respetuosa convivencia de los miembros de la comunidad escolar incumpliendo las obligaciones de: <ul style="list-style-type: none"> → 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. → 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. → 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Extrañamientos y amonestaciones verbales y escritas. • Nota mala. • Pérdida de derecho para recibir sueldo. • Suspensión de empleo, cargo o comisión.*** • La acumulación de tres extrañamientos dará lugar a una nota mala.
*FALTAS GRAVES	**POSIBLE SANCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Hacer partícipes a la comunidad estudiantil en acciones o actividades que: <ul style="list-style-type: none"> → 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. → Que pudieran provocarles conflictos emocionales o morales o que pudieran atentar contra sus creencias éticas, filosóficas, morales, sexuales, religiosas o políticas, entre otras. → Que puedan lesionar o dañar la integridad física o moral de éstos o sus familias. → 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cese de efectos del nombramiento. • Destitución de su empleo, cargo o comisión.*** • Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.***

*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

- 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.
- 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.
- 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.
- Sostener o establecer una relación sentimental o carnal con alumnos(as), particularmente tratándose de menores de edad.
- Incurrir en actos de exhibicionismo corporal, lascivos o sexuales o tener prácticas sexuales en las instalaciones del Instituto.
- 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.
- 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.
- 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.

**POSIBLE SANCIÓN

- Cese de efectos del nombramiento.
- Destitución de su empleo, cargo o comisión.**
- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.**

*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

- 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.
- 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.
- Incurrir en actos de exhibicionismo corporal, lascivos o sexuales, o cualquier práctica sexual dentro de las instalaciones del Instituto.

**POSIBLE SANCIÓN

- Cese de efectos del nombramiento.
- Destitución de su empleo, cargo o comisión.**
- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.**

*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 VII. 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 se puede presentar por cualquier vía (telefónica, personal, por correo electrónico, por escrito o por página web institucional). En los casos en que se determine notoriamente que no surte la competencia legal de la Comisión, se brindará orientación a la parte quejosa y, previo consentimiento de la persona interesada, se remitirá el planteamiento a la autoridad correspondiente.

Asimismo, esta Comisión implementó la línea telefónica #CDHCMAmiga, 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.

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

Semana Cultural. Taller “Región Centro de Nuevo León”. CEDART “Alfonso Reyes”, 2023.

Foto: Acervo CEDART “Alfonso Reyes”/SGEIA/INBAL



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/>

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.

<https://www.saptel.org.mx/>

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://coordinaciongenero.unam.mx/2021/08/atencion-psicologica-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

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/3qkjpyF>

BIBLIOGRAFÍA

- Código de Ética para la Prevención de la Violencia Digital Contra las Mujeres Profeco Inmujeres (s.f.). Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CodigoEticaProfecoInmujeresRev080922.pdf
- Código Penal Federal. 14 de agosto de 1931. Últimas reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación 07-06-2024.
- Comisión de Mejora Regulatoria. (1 de enero de 2012) Equidad de Género y Derechos Humanos. Equidad de Género y Derechos Humanos | Comisión Nacional de Mejora Regulatoria | Gobierno | gob.mx (www.gob.mx)
- Comisión Económica para América Latina (s. f). Tercera Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe. https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/presentations/panel2_marcelaeternod.pdf
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2017). Hacia la garantía efectiva de los derechos de niñas, niños y adolescentes: Sistemas Nacionales de Protección. OEA, SER. I, 30. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/nna-garantiaderechos.pdf>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2021). La CIDH llama a los Estados de la región a aplicar el enfoque de género como herramienta para combatir la discriminación estructural en contra de las mujeres y personas LGBTI. La CIDH llama a los Estados de la región a aplicar el enfoque de género como herramienta para combatir la discriminación estructural en contra de las mujeres y personas LGBTI (oas.org)
- Consejo Nacional de Población (CONAPO) (s.f.). ¿Qué onda con...? La violencia simbólica. Prevención de la violencia en la familia. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/312858/Prevenci_n_de_la_violencia__Violencia_simb_lica.pdf
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (2016). Glosario de la Diversidad Sexual. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/225271/glosario-TDSyG.pdf>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017). Opinión Consultiva. Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2024). Ciberacoso: qué es y cómo detenerlo. Lo que los adolescentes quieren saber acerca del ciberacoso <https://www.unicef.org/es/end-violence/ciberacoso-que-es-y-como-detenerlo>

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (s.f.). Violencia institucional. Glosario para la igualdad. Consulta en línea. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/violencia-institucional>

Instituto Nacional de las Mujeres. (21 de septiembre de 2024) La paridad de género, un asunto de igualdad y de justicia. La paridad de género, un asunto de igualdad y de justicia | Instituto Nacional de las Mujeres | Gobierno | gob.mx (www.gob.mx)

Johan Galtung (2016). La violencia cultural: cultural, estructural y directa. Política y violencia: comprensión teórica y desarrollo en la acción colectiva. Pág. 147. <file:///C:/Users/nhernandez/Downloads/Dialnet-LaViolencia-5832797-1.pdf>

Ley de Víctimas para la Ciudad de México (LVCDMX). 19 de febrero de 2018. Última reforma publicada en la G.O.C.D.M.X. el 29 de septiembre de 2020.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV). 1 de febrero de 2007. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) 26-01-2024.

National LGBTQIA+ Health Education Center (23 de agosto de 2024). Glosarios de los términos. <https://www.lgbtqiahealtheducation.org/glossary/queer/>

Organización Mundial de la Salud (s.f.). Recuperado de <https://www.who.int/es>

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03-01-2020.

Save de Children. (01 de julio de 2018) Grooming, qué es, cómo detectarlo y prevenirlo. Grooming: ¿qué es, ¿cómo detectarlo y cómo prevenirlo? (savethechildren.es)

Secretaría de Educación Pública (s.f.). La violencia escolar. Lo que debes de saber. https://sep.gob.mx/es/acosoescolar/La_violencia_escolar

Secretaría de la Contraloría General de la CDMX (s.f.) Recuperado de <http://www.contraloriadf.gob.mx/contraloria/cursos/MARCOJURIDICO/paginas/sans.php>

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2020). Protocolo para juzgar con perspectiva de género. https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-01/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20genero_2022.pdf

Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG) del Instituto Politécnico Nacional (s.f.). Violentómetro. <https://www.ipn.mx/genero/materiales/violentometro.html>



SECRETARÍA DE CULTURA

Alejandra Frausto Guerrero
Secretaria

Marina Núñez Bernalova
Subsecretaria de Desarrollo Cultural

INSTITUTO NACIONAL DE BELLAS ARTES Y LITERATURA

Lucina Jiménez
Directora general

Mónica Hernández Riquelme
Subdirectora general de Educación e Investigación Artísticas

Lilia Torrentera Gómez
Directora de Difusión y Relaciones Públicas

