



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO



INSTITUTO DE EDUCACIÓN
MEDIA SUPERIOR

Protocolo para la atención de casos de violencia en el Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México

Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México
(IEMS)

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA EN
EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR DE LA CIUDAD
DE MÉXICO

DIRECCIÓN GENERAL

Mtra. Silvia E. Jurado Cuéllar

26 de mayo, 2023.

Avenida División del Norte núm. 906, Colonia Narvarte Poniente,
Alcaldía Benito Juárez, C.P. 03020, Ciudad de México.

www.iems.cdmx.gob.mx

Impreso en la Ciudad de México, 2023.



**INSTITUTO DE EDUCACIÓN
MEDIA SUPERIOR**

**Protocolo
para la Atención de Casos
de Violencia en el Instituto
de Educación Media Superior
de la Ciudad de México**

A nuestra comunidad

Desde hace varios años, es un tema recurrente de la sociedad atender los casos de violencia que se presentan, cada vez en mayor número, en todos los ámbitos de la vida pública y privada. La demanda de individuos y grupos para visibilizar esta problemática y llevarla ante las instancias legales es un legítimo reclamo que debe convertirse en acciones específicas de atención y solución.

Las instituciones educativas tienen, específicamente, la responsabilidad de salvaguardar a sus comunidades estudiantiles y proporcionar elementos de cuidado y protección para coadyuvar a su correcto desarrollo físico, intelectual y emocional, así como fomentar ambientes sociales sanos para todos quienes integran los grupos académicos y administrativos para fomentar la cultura de la paz y una vida libre de violencia.

En respuesta a este compromiso, presentamos el primer Protocolo para la Atención de Casos de Violencia en el Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México, integrado con el apoyo de profesoras y profesores que aportaron sus opiniones y sugerencias, así como una seria investigación, conocimiento y análisis de diversos protocolos de instituciones públicas de nivel medio superior y superior, considerando las normativas estatales, federales e internacionales en materia de violencia, y documentos del propio Instituto, como el Código de Conducta del IEMS, y el Código de Ética de la Administración Pública.

Este protocolo es el primer documento de su tipo en el Instituto, por lo que estamos conscientes que es susceptible de revisiones y actualizaciones para responder con eficacia al desarrollo y atención de tan compleja problemática. Mientras tanto, lo consideramos un sólido referente para atender los casos de violencia al interior del Instituto.

Mtra. Silvia E. Jurado Cuéllar
Directora General IEMS

Índice

Presentación.....	11
Propósito	16
Objetivo General.....	16
Objetivos Particulares	16
Principios Rectores.....	17
Marco Normativo	20
Nacional	20
Internacional	20
Marco Conceptual	21
Proceso para la atención en casos de violencia en planteles.	
Generalidades de atención de casos de violencia.....	34
Fase 1: Primer contacto y resguardo de la víctima.....	34
Fase 2. Identificar la modalidad de violencia.....	35
Fase 3. Registro de hechos y recepción de pruebas.....	36
Fase 4. Determinación	36
Fase 5. Resolución a la canalización	37
Procedimiento para la atención de casos de violencia en plan- teles.....	37
Seguimiento y Cumplimiento del Protocolo	43
Infografías de las fases del procedimiento.....	44
FASE 1	46
FASE 2.....	47
FASE 3.....	49
FASE 4.....	50
FASE 5.....	51
Referencias bibliográficas.....	52

Presentación

El Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México (IEMS) fue creado el 30 de marzo del 2000, con el propósito de impartir e impulsar la educación de nivel medio superior a través de un Modelo Educativo que considera básicamente los ámbitos de formación: crítico, científico y humanístico.

En el Estatuto Académico, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 26 de junio de 2006, señala como función sustantiva en su Artículo 6º, Fracción II, el derecho a la libertad académica además del respeto a las normas y lineamientos del Instituto. Asimismo, en la Fracción II se establecen los principios que regirán la vida académica:

“Artículo 6...

...

II. las relaciones académicas y personales que se generen en su seno se sustentarán en el respeto, la tolerancia, la honestidad y la solidaridad, valores imprescindibles para generar un clima de superación permanente y de reconocimiento a la pluralidad y diversidad, además de ser el coadyuvante necesario para lograr una integración armónica de los miembros de la comunidad del Instituto.

...” (sic)

Además de lo anterior, el Artículo 32 del Estatuto en cita prevé como eje rector el reconocimiento de los Derechos Humanos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, por lo tanto, de los actores centrales de los procesos educativos, los cuales constituyen la razón de ser del Sistema de Bachillerato del Gobierno del Distrito Federal; es decir, los estudiantes.

“Artículo 32.- En el Sistema todos los estudiantes son poseedores de los mismos derechos y garantías señalados en la Constitución y demás normatividad que regule

las relaciones dentro del plantel, quedando eliminada toda clasificación que signifique demérito de alguno de ellos.” (sic)

Dentro de los principios de los Lineamientos Generales de Convivencia para los Planteles del Sistema de Bachillerato del Gobierno del Distrito Federal, aprobados por el Consejo de Gobierno del Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal el 11 de febrero del 2006 señalan:

*“Así para la generación de un ambiente educativo es imprescindible que las relaciones entre los miembros de la comunidad de los planteles, atiendan, entre otros, a los siguientes principios:
El respeto a sí mismo y a los derechos de los demás;”
(sic)*

En el Artículo 3 de los Lineamientos Generales de Convivencia para los Planteles del Sistema de Bachillerato del Gobierno del Distrito Federal, se hace referencia al respeto a los derechos humanos, indicando:

“Artículo 3°- Las obligaciones de los integrantes de la comunidad de los planteles son: I. Respetar y promover el respeto a los derechos que estos lineamientos y la normatividad del Instituto les otorgan;” (sic)

Por otra parte, en el Artículo 4 en las fracciones II y III tiene consideradas como faltas a los lineamientos en cita, la generación de violencia en sus diferentes tipos:

“Artículo 4

...

II. La discriminación por motivos de orden político, social, religioso, étnico o de género;

III. Hacer uso de la violencia física, moral o verbal para dirimir las diferencias de opinión o los problemas personales;

IV. Realizar actividades de intimidación física, psicológica o de hostigamiento sexual ...” (sic)

Adicionalmente, en el Código de Conducta de los Trabajadores del Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de febrero del 2008, se hace referencia a la prevención de la violencia que se pueda suscitar en las relaciones laborales, las cuales se deberán conducir con dignidad y respeto hacia los compañeros de trabajo, actuando de manera amable y cordial, con independencia de género, capacidades, edad, estado de salud o nivel jerárquico, entre otros, y se establecen las siguientes acciones:

“Eliminar conductas y actitudes ofensivas, no usar lenguaje soez, prepotente o abusivo.

Desterrar cualquier forma de hostigamiento, acoso, amenaza y discriminación hacia mis colaboradores y compañeros de trabajo.” (sic)

Por lo anterior y ante el reconocimiento expreso que hace el Gobierno de la Ciudad de México al respeto irrestricto de los Derechos Humanos de las personas que hagan uso de los servicios educativos en el Instituto, presten sus servicios, ya sea en fomento a la docencia o de manera administrativa, tales como el derecho a la dignidad humana, libre desarrollo de la personalidad, libertad de expresión, asociación, acceso a la información, entre otros, el Instituto de Educación Media Superior tiene la misiva de privilegiar, fomentar y garantizar el respeto, la integridad y ejercicio de las prerrogativas constitucionales.

Por lo que el IEMS actualiza su normatividad conforme a la constante evolución de la sociedad contemporánea, en un ejercicio de identificación de nuevos paradigmas que constituyen los fenómenos sociales que rigen a la comunidad del Instituto.

Ante la necesidad de garantizar los derechos fundamentales de los estudiantes, docentes, y personal que se encuentra en las instalaciones de los planteles y las oficinas centrales, es necesario implementar acciones que permitan crear espacios educativos seguros y entornos laborales libres de violencia.

Desde su creación, el IEMS cuenta con diversos cuerpos normativos que, a lo largo del tiempo y en la actualidad, han perdido eficacia en función del crecimiento exponencial de la comunidad escolar y de la evolución de la sociedad contemporánea. En ese tenor, y ante la creación de nuevos planteles (de 16 a 28 planteles en 21 años del inicio de su creación), consecuentemente el crecimiento de la población estudiantil, resulta necesario establecer procedimientos sumarios que permitan dirimir conflictos de manera efectiva sin vulnerar derechos fundamentales transversales y que permitan el libre desarrollo de las actividades académicas, así como la sana convivencia de los integrantes de la comunidad, acorde con los principios que guiarán la creación y consolidación del proyecto educativo del IEMS, como la única oferta académica a cargo del Gobierno de la Ciudad de México que busca desde su orientación educativa disminuir las desigualdades, ampliar los derechos sociales, fortalecer el respeto a los derechos humanos en el marco de un proyecto de innovación e inclusión social en el respeto a la diversidad, que garantice la libertad de pensamiento y que promueva la formación de ciudadanos participativos, críticos y solidarios.

Asimismo el Proyecto tiene como eje hacer al IEMS un lugar de respeto pleno a los derechos, al tener como propósito acortar desigualdades y ofrecer oportunidades de desarrollo para todas y todos. En el escenario actual, las instituciones educativas y la administración pública de la Ciudad de México deben contar con un protocolo para prevenir y dar seguimiento a situaciones o casos de violencia.

La obligación fundamental de la comunidad educativa es salvaguardar la integridad física, psicológica y social de los estudiantes dentro de los planteles y fomentar el derecho a un entorno seguro y libre de violencia, que no obstaculice el ejercicio del derecho a una educación de calidad.

Debido a la importancia que tiene prevenir y erradicar la violencia en el espacio escolar y en las instituciones públicas de educación media superior, es necesario contar con un plan de acción destinado a su prevención y atención que permita resolver conflictos en materia de violencia en los espacios del Instituto, el cual sea de total conocimiento y dominio por parte de todos los integrantes de la comunidad IEMS.

En ese entendido, es fundamental la integración y sistematización de un protocolo que sea una herramienta para estandarizar los procedimientos de actuación frente a una situación específica de violencia en el IEMS y que, conforme a los marcos normativos vigentes, defina cómo abordar las situaciones que se presenten en la comunidad del Instituto, qué medidas de protección y contención preventivas y de canalización se deben aplicar para evitar o reducir daños, y cuáles serían las sanciones aplicables.

Diagnóstico

Como elemento sustantivo de este protocolo se delimita su marco de acción y por ende se define qué es la violencia.

La violencia, para la Organización Mundial de la Salud, es **“el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”**.¹

Otro elemento a considerar es la existencia de actos que vulneran los derechos humanos; en ese sentido, resulta necesario establecer las directrices que resguarden los derechos de cada individuo, otorgando una serie de prerrogativas que permitan el trato igualitario y digno a las y los estudiantes, docentes y trabajadores, desde la perspectiva histórica de los derechos igualitarios, a pesar de la constante evolución y difusión de los derechos humanos en el mundo.

¹ https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_es.pdf

En función de la evolución tecnológica, nuevas formas de violencia se han presentado en la actualidad, a la postre de los desarrollos tecnológicos y que son de fácil acceso a los jóvenes, como lo son los dispositivos móviles, internet y redes sociales, mediante los cuales la comunidad del Instituto encuentra una nueva forma de expresarse e interactuar entre sí.

Propósito

El presente documento es de observancia general para la comunidad del IEMS, el cual tiene como propósito salvaguardar la integridad de cada una de las personas y sensibilizar en el respeto a los derechos humanos.

Objetivo General

Proporcionar elementos conceptuales y mecanismos de fácil acceso e inteligibles para atender, investigar y sancionar actos de cualquier tipo de violencia, cometidos por los integrantes del Instituto, y con ello fomentar la protección integral de la comunidad del IEMS.

Objetivos Particulares

1. Fomentar un ambiente libre de violencia en los planteles y en las oficinas centrales del Instituto de Educación Media Superior.
2. Establecer procedimientos específicos para prevenir, atender y sancionar conductas negativas de connotación violenta que vulneren la normatividad del Instituto.
3. Establecer los mecanismos que permitan identificar, orientar, solucionar y, en su caso, canalizar ante las autoridades competentes, ya sea del Instituto o externas, a víctimas de violencia.

4. Establecer el procedimiento que permita brindar atención especializada a las víctimas de violencia, que propicien el acceso a la justicia, la reparación del daño y la no reincidencia.
5. Señalar las vías y las instancias competentes al interior y exterior del IEMS que puedan atender, dar seguimiento y acompañamiento a las posibles víctimas de violencia.
6. Vigilar que las conductas de las diversas formas de violencia sean investigadas y, en su caso, canalizarlas al área correspondiente.

Principios Rectores

Legalidad

Las autoridades responsables de la implementación del presente protocolo deberán sujetar su actuación a lo dispuesto por la normatividad aplicable en el territorio nacional, así como en la Ciudad de México, sin perder de vista los Tratados Internacionales de los que México forme parte, por lo que no pueden proceder de manera arbitraria.

Imparcialidad

Los funcionarios que participen en cada uno de los procesos deberán actuar con absoluta igualdad y sin inclinación a favor o en contra de alguna de las partes en conflicto; dirigir y resolver en su caso, sin favorecer a ninguna de ellas.

Eficacia

Los funcionarios responsables de un proceso deberán actuar con capacidad y cumplimiento real, obedeciendo la normatividad correspondiente.

Equidad

Comprende un trato justo a las personas, dando a cada quien lo que le pertenece a partir del reconocimiento de las condiciones

y las características específicas, por lo tanto, significa justicia, reconocimiento de la diversidad y eliminación de cualquier actitud discriminatoria.

Confidencialidad

Obligación de cada una de las autoridades involucradas en el procedimiento el guardar secrecía sobre la intimidad de las personas involucradas en todas las etapas del procedimiento, con independencia de la protección de datos personales.

Debida diligencia

Las autoridades responsables deben vigilar que se dé la prevención, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación del daño causado de forma restaurativa.

Accesibilidad

Cualquier integrante de la comunidad del IEMS, sin importar la función que realice al interior de las instalaciones del Instituto, tiene el derecho de acceso a la justicia y a denunciar la violencia de la que sea víctima o bien presencia.

Interés superior de las niñas, niños y adolescentes

Garantizar el disfrute pleno y efectivo de todos los derechos reconocidos por la Convención sobre los Derechos del Niño, así como el desarrollo integral de las y los adolescentes.

Igualdad sustantiva

Disfrute pleno de los Derechos Humanos con igualdad de oportunidades de todas las personas, quienes son iguales ante la ley y gozarán de los derechos humanos reconocidos en ella y en tratados internacionales de los que México sea parte.

Ambiente saludable y armonioso

Permite la colaboración entre cada uno de las y los integrantes de la comunidad del IEMS, para generar espacios libres de violencia que garanticen la salud física, psicológica y emocional, y que estimulen el sano desarrollo y desempeño escolar y profesional de cada integrante del IEMS.

No re-victimización

La víctima deberá ser tratada con respeto en su forma de ser, sentir, pensar y actuar, sin maltrato o trato diferenciado. El Instituto no deberá implementar mecanismos o procedimientos que agraven su condición, ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos, ni los exponga a sufrir un nuevo daño por la conducta de algún integrante de la comunidad educativa. No se deberá generar ninguna represalia en contra de la persona que denuncie alguna situación de violencia.

Perspectiva de género.

Se atenderán y analizarán todos los casos desde una visión crítica, explicativa, analítica entre los géneros y las desigualdades construidas socialmente.

Progresividad

Obligación del Estado de generar en cada momento histórico una mayor y mejor protección y garantía de los derechos humanos, de tal forma que siempre estén en constante evolución y bajo ninguna justificación en retroceso.

Pro-persona

Obligación que tiene el Estado de aplicar la norma más amplia cuando se trate de reconocer los derechos humanos protegidos y, a la par, la norma más restringida cuando se trate de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o su suspensión extraordinaria.

Respeto a la dignidad humana

Se atenderán a las personas con absoluto respeto y empatía, observando principios y parámetros que permitan el pleno desarrollo de las personas, en especial los relacionados con los derechos humanos.

Universalidad

Reconocimiento de la dignidad que tienen todos los miembros de la raza humana sin distinción de nacionalidad, credo, edad, sexo, preferencias o cualquier otra, por lo que los derechos humanos se consideran prerrogativas que le corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo.

Marco Normativo

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General de las Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley General de Víctimas.
- Constitución Política de la Ciudad de México
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.
- Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.
- Ley de Atención Prioritaria para las personas con Discapacidad y en Situación de Vulnerabilidad en la Ciudad de México.
- Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.
- Ley de Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México.
- Código Penal de la Ciudad de México.

Internacional

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará”.
- Declaración de los Derechos del Hombre en Sociedad.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de

Discriminación contra la Mujer.

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).
- Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI, UNESCO.
- Tratado Internacional de Derechos de la Juventud.
- Convención de los Derechos del Niño.

Marco Conceptual

Para efectos del presente ordenamiento se entenderá por:

I. **Abuso Sexual Infantil (ASI):** Se refiere a la interacción del adulto que ejerce poder y/o control sobre niñas, niños y adolescentes para estimulación sexual de sí mismo, hacia el menor de edad y/o algún testigo, pudiendo existir o no contacto físico. También se considera abuso sexual cuando quien ejerce ese poder y/o control es una niña o niño de mayor edad que la del agredido.

II. **Abuso sexual:** Al que sin consentimiento de una persona o que la persona no tenga capacidad de comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, la obligue a observar o ejecutar un acto sexual sin el propósito de llegar a la cópula.

III. **Acceso a la justicia:** El acceso a la justicia de las personas es el conjunto de acciones jurídicas que deben realizar las dependencias y entidades de la Ciudad de México para hacer efectiva la exigibilidad de sus derechos en los ámbitos civil, familiar, penal, entre otros. Implica la instrumentación de medidas de protección, así como el acompañamiento, la representación jurídica y, en su caso, la reparación del daño.

IV. **Acoso Laboral (Mobbing):** Se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir,

opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesionalmente. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral

Niveles del acoso laboral

- a) **Horizontal.** Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre pares del ambiente del trabajo; es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
- b) **Vertical descendente.** Sucede cuando la agresividad u hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.
- c) **Vertical ascendente.** Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la jefa o jefe victimizado.

V. **Acoso psicológico:** Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

VI. **Acoso Escolar:** Es la omisión o acción repetitiva que cause daño físico o psicoemocional, originado por una persona estudiante o grupo de personas estudiantes hacia otra u otras, en el contexto de una desigualdad de poder, real o percibida. El acoso escolar se distingue de otras formas de violencia por poseer estas características fundamentales: la intención, la repetición y la duración.

Tipos de acoso escolar:

- a) **Acoso verbal.** Consiste en expresar de manera directa o indirecta entre las y los estudiantes palabras desagradables o agresivas cuya intención sea humillar, amenazar o intimidar al otro. Se incluyen burlas e insultos.
- b) **Acoso social.** Consiste en lesionar emocionalmente las relaciones de una o un estudiante con una o varias personas, aislarlo, no tomarlo en cuenta o marginarlo. Puede ser directo o indirecto, como divulgar rumores acerca de sus actividades personales y avergonzarlo en público.
- c) **Acoso físico.** La acción continua de una o un estudiante o bien de estudiantes para lastimar u ocasionar lesiones corporales a otro u otros o deteriorar sus pertenencias. Incluye golpear, patear, pellizcar, escupir, hacer tropezar, empujar, tomar o esconder sus cosas, hacer gestos desagradables o inadecuados con la cara o las manos.

En las dinámicas de acoso escolar, la atención no sólo debe estar concentrada en el agredido, sino en todas las figuras que intervienen dentro del marco escolar, tomando en cuenta, que una misma persona puede jugar uno o varios roles: acosadores, agredidos, testigos.

- VII. **Acta de hechos:** Documento en el que se hace constar un evento particular que atañe o involucre a un miembro de la comunidad IEMS y que es realizada por el personal del plantel con la finalidad de documentarlo.
- VIII. **Agresión Escolar:** Es la omisión o acción no repetitiva que tiene la intención de causar daño físico o psicoemocional que se produce entre integrantes de la comunidad escolar.
- IX. **Acoso Sexual:** Es toda conducta de carácter sexual no solicitada ni deseada que ocasiona un perjuicio físico, emocional o económico a quien lo recibe. Toda acción

que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar, o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo.

- X. **Canalización:** Se entiende como la derivación a los centros e instituciones capacitadas para atender las necesidades de la persona afectada por caso de violencia.
- XI. **Comunidad:** Es la conformada por la población escolar, así como por el personal directivo, docente, administrativo o de apoyo de los planteles, madres y padres de familia o tutores.
- XII. **Conflicto:** Situación en que dos o más integrantes de la comunidad escolar con intereses contrapuestos entran en confrontación, oposición o desacuerdo, conllevando esto a que sus pretensiones, deseos e intereses, no puedan lograrse simultáneamente. Un conflicto puede generar violencia escolar, de género, discriminación, pero por sí mismo no está considerado dentro de ese concepto.
- XIII. **Confidencialidad:** Es la garantía de que la información personal será protegida para que no sea divulgada sin el consentimiento de la persona. El principio de confidencialidad guarda una especial importancia en el desenvolvimiento del procedimiento de cualquier tipo de violencia; lo anterior se debe a que procura proteger a la víctima de eventuales represalias en su contra.
- XIV. **Enfoque de derechos de la niñez:** El enfoque de derechos considera a la niña, niño y adolescente sujeto de derechos y no objetos de protección. Esto implica rendición de cuentas, obligaciones éticas y legales, además de responsabilidad de parte del Estado de que todas las acciones dirigidas a la atención de la niñez y la adolescencia deben ser de carácter integral.
- XV. **Discriminación:** Negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos o

comunidades, estén o no en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos.

- XVI. **Estereotipo:** Todas aquellas características, actitudes y roles que estructuralmente en una sociedad son atribuidas a las personas debido a alguna de las condiciones enumeradas como “categorías sospechosas”. Asignar estereotipos responde a un proceso de simplificación para el entendimiento y aproximación del mundo. Están profundamente arraigados y aceptados por la sociedad que los crea, reproduce y transmite.
- XVII. **Estupro:** Al que tenga cópula con persona mayor de doce y menor de dieciocho años, obteniendo su consentimiento por medio de cualquier tipo de engaño.
- XVIII. **Género:** Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad, las cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre las personas, los cuales varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.
- XIX. **Hostigamiento:** Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

- XX. **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- XXI. **Igualdad de género:** Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres. La igualdad de género no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, las responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres que implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.
- XXII. **Indicadores de violencia:** Son las señales físicas, emocionales o de comportamiento que suelen presentar personas, al verse involucrados en situaciones de violencia en la escuela o acoso escolar. Deben interpretarse como señales de alerta.
- XXIII. **Indivisibilidad:** Principio constitucional en materia de derechos humanos. Consiste en que todos los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí, de tal forma que se deben garantizar en esa integridad por el Estado, pues todos ellos derivan de la necesaria protección de la dignidad humana.
- XXIV. **Interdependencia:** Principio constitucional en materia de derechos humanos. Consiste en que todos los derechos humanos están íntimamente relacionados entre sí, de tal forma que el respeto y garantía, o bien la transgresión de alguno de ellos, necesariamente impacta en otros derechos. En el entendido de que, por esta interdependencia, unos derechos tienen efectos sobre otros, se debe tener una visión integral de la per-

sona humana a efectos de garantizar todos y cada uno de sus derechos universales.

- XXV. **Interseccionalidad:** Forma entrecruzada de discriminación por factores como la raza, el origen nacional, el origen étnico, la orientación sexual, la edad, la salud, que se une a la discriminación por el sexo y género. El enfoque interseccional de la discriminación obliga a considerar que las experiencias de victimización forman parte, frecuentemente, de una cadena de actos discriminatorios en donde uno sigue a continuación de otro, de manera tal que la totalidad es mayor que la suma de sus partes constituyentes.
- XXVI. **Intervención en crisis:** Método de ayuda inmediata dirigido a auxiliar a las víctimas ante un evento traumático con el objetivo de reducir la probabilidad de que sufran o agraven algún tipo de trastorno físico, o emocional.
- XXVII. **Medidas de Protección:** Implementación de una serie de acciones de cuidado institucional para coadyuvar a la salvaguarda de la integridad física y emocional de la persona violentada, sin que el proceso afecte los derechos.
- XXVIII. **Medidas de Reparación del Daño:** Medidas que se determinarán e implementarán de manera oportuna, diferenciada, integral y efectiva a favor de la víctima, por el daño que ha sufrido como consecuencia del hecho de violencia ejercido en su contra, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y prevención para la no reincidencia.
- XXIX. **Maltrato escolar:** Es la omisión o acción derivada del abuso de la autoridad ejercida por cualquier adulto integrante del personal directivo, docente, administrativo o de apoyo, en la que a través del uso de la fuerza física o el lenguaje cause daño físico o psicoemocional a una persona estudiante o grupo de personas estudiantes.
- XXX. **Modalidades de Violencia:** Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la

violencia, refiriéndose también al espacio y conjunto de actividades y personas que integran ese espacio.

XXXI. **Motivos de Género:** Cualquier tipo de acción u omisión ejercida, en el ámbito público o privado, en contra de una persona sobre la base de su género, y que causen daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte.

XXXII. **Opinión Técnica:** Documento en el que se emite una opinión técnica-jurídica y con perspectiva de género de las circunstancias y hechos relevantes que permiten demostrar la existencia de violencia y/o discriminación al interior del IEMS. Incluye la detección de necesidades, la evaluación del riesgo, las condiciones de seguridad, los requerimientos de atención, las medidas necesarias para afrontar la situación, así como recomendaciones para lograr la restitución efectiva de los derechos a la víctima y posibles sanciones.

XXXIII. **Protección:** Procedimiento mediante el cual se brinda ayuda a la víctima a través de la escucha activa y la validación de sus emociones para evitar su desbordamiento, de tal manera que logre emplear sus capacidades, sus recursos personales y sociales para tomar una decisión libre e informada respecto a su caso.

XXXIV. **Niña, niño y adolescente:** Se consideran niñas y niños a las personas entre 0 y 12 años cumplidos, y adolescente a partir de los 12 a los 18 años cumplidos. La Convención sobre los Derechos del Niño entiende por “niño” a todo ser humano menor de dieciocho años y los reconoce como sujetos de derechos.

XXXV. **Normatividad:** Conjunto o compilación de instrumentos jurídicos, nacionales e internacionales que regulan el comportamiento de las personas e instituciones.

XXXVI. **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad

y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (LGIMH art. 5, párr. 9)

XXXVII. **Persona generadora de violencia:** Es la persona o personas estudiantes, personal directivo, docente, administrativo o de apoyo de las escuelas, padres y madres de familia o tutores que, individual o conjuntamente, infligen algún tipo de violencia en cualquiera de sus tipos o manifestaciones contra otro integrante o integrantes de la comunidad escolar.

XXXVIII. **Persona testigo de violencia:** Es la persona integrante de la comunidad escolar que presencia situaciones de violencia entre o contra otro integrante o integrantes de la comunidad escolar.

XXXIX. **Protocolo de atención:** Pasos que definen el proceso a seguir para garantizar una atención integral a las personas víctimas de violencia.

XL. **Sexismo:** Es la discriminación de personas de un sexo en contraposición al otro; histórica y culturalmente, es la creencia en la superioridad del sexo masculino, resultado de una serie de privilegios para mantener al sexo femenino a su servicio, entendido como algo natural.

XLI. **Sexo:** Son las diferencias biológicas entre los seres humanos que las y los distinguen entre mujeres y hombres.

XLII. **Víctima:** Persona física que haya sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales.

XLIII. **Violencia:** Toda acción u omisión que tenga por objeto o resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito público como privado.

XLIV. **Tipos de Violencia:** Hace referencia a los daños en diversas esferas constitutivas de la víctima y ocasionados a partir del hecho violento, entre ellas la psicológica, física, patrimonial, económica, sexual y cualquiera otra forma análoga, que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad, libertad de las mujeres y el ejercicio de sus derechos.

XLV. **Violencia Psicoemocional.** Toda acción u omisión dirigida a desvalorar, intimidar o controlar sus acciones, comportamientos y decisiones, consistente en prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, insultos, amenazas, celotipia, desdén, indiferencia, descuido reiterado, chantaje, humillaciones, comparaciones destructivas, abandono o actitudes devaluatorias, o cualquier otra, que provoque en quien la recibe alteración autocognitiva y autovalorativa que integran su autoestima o alteraciones en alguna esfera o área de su estructura psíquica.

XLVI. **Violencia Física:** Toda acción u omisión intencional que causa un daño en la integridad física de las personas. Pueden ser manifestaciones consideradas “inocentes” o poco hirientes, como empujar, pellizcar, apretar y jalar del cabello, pasando a actos de violencia de mayor intensidad como cachetadas, arañazos, mordidas, golpes, patadas, hasta lesiones con objetos y armas.

XLVII. **Violencia Sexual:** Son todas las acciones u omisiones que amenazan, ponen en riesgo o lesionan la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual, como miradas o palabras lascivas, hostigamiento, prácticas sexuales no voluntarias, acoso, violación, explotación sexual comercial, trata de personas para la explotación sexual o el uso denigrante de la imagen de las personas.

XLVIII. Violencia Escolar: Es toda omisión o acción de agresión, acoso, maltrato o discriminación que se produce entre integrantes de la comunidad escolar. Se suscita dentro de los límites físicos de la escuela o en el espacio virtual derivado de los vínculos que surgen de la convivencia que se genera en ella. Incluye, entre otros, el castigo corporal, la violencia psicológica, emocional, sexual, el acoso escolar, el ingreso o uso de armas u objetos peligrosos en las escuelas o cualquier acto u omisión que genere un riesgo o daño. Los estudiantes no son las únicas víctimas de violencia, el personal docente o administrativo también son blancos de la violencia por parte de sus estudiantes o los padres de familia.

Tipos de violencia escolar:

- a) Violencia física por parte del personal docente/administrativo contra las y los estudiantes.
- b) Violencia física por parte de las y los estudiantes contra el personal docente/administrativo.
- c) Violencia psicológica o emocional por parte de autoridades educativas y/o personal docente hacia el alumnado.
- d) Ingreso de objetos peligrosos a la escuela.
- e) Violencia sexual.
- f) Omisión o negligencia en atender situaciones de acoso escolar.
- g) Violencia física alentada por el personal docente y omisión por parte de autoridades educativas.

XLIX. Violencia de género: Formas de violencia basadas en las diferencias adscritas socialmente para las mujeres y los hombres, lo cual implica que la violencia de género no tenga como únicos blancos a las mujeres o las niñas sino también a los hombres, niños y personas con otras identidades de género. Por ello, los ejercicios violentos de poder basados en la identidad de género o en la orientación sexual de las víctimas son clasificados en la

categoría de violencia de género.

- L. **Violencia Laboral (Moobing):** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, 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. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento y el acoso sexual.
- LI. **Violencia Patrimonial:** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
- LII. **Violencia digital:** La violencia digital es aquel uso de las redes sociales y otras plataformas en línea para acosar o molestar a otra persona, ya sea mediante el ataque personal, la divulgación de información falsa o íntima, la manipulación emocional o la amenaza, entre otras prácticas.

Las formas habituales son:

- a) **Ciberbullyng:** Uso de medios de comunicación, principalmente de internet, telefonía móvil o videojuegos online para cometer acoso psicológico.
- b) **Sexting:** Envío de fotografías y videos de contenido sexual a través del móvil o cualquier otro dispositivo tecnológico dirigido a otra persona sin su consentimiento o el consenso de ambas.
- c) **Grooming:** Acoso ejercido por una persona adulta hacia un menor de edad con el propósito

de establecer una relación de control emocional y abuso sexual.

d) **Doxing:** Acción de publicar información privada sin el consentimiento de la persona.

e) **Stalked:** consiste en perseguir, acechar y acosar mediante plataformas tecnológicas a otra persona.

LIII. **Violencia docente:** Son aquellas conductas que dañen la autoestima de las y los estudiantes con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones económicas, socioculturales y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

LIV. **Violencia Institucional:** Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Proceso para la atención en casos de violencia en planteles.

Generalidades de atención de casos de violencia.

Fase 1: Primer contacto y resguardo de la víctima

En la primera fase es necesario que la víctima o cualquier persona que presencie los actos de violencia lo hagan del conocimiento mediante denuncia ante la o el titular o responsable de la Subdirección de Coordinación de Plantel (en lo sucesivo nombrado como Subdirector de Coordinación de Plantel), quien implementará las medidas de protección que considere necesarias, entre las que se encuentran:

- a) Asegurar a la víctima del presunto victimario, así como sus pertenencias
- b) Notificar a los tutores legales de la víctima en caso de tratarse de menores de edad
- c) Informar a la Dirección Jurídica y Normativa de los hechos
- d) Convocar al Equipo Técnico Interdisciplinario (ETI)² para brindar atención a la víctima
- e) Si fuera necesario, solicitar el apoyo de la fuerza pública

² El Equipo Técnico Interdisciplinario (ETI) es el grupo encargado de brindar asistencia a la víctima, así como el primer contacto dentro del ámbito de sus atribuciones. Este se encontrará conformado por el Subdirector de Coordinación de Plantel, el tutor de la víctima (en caso de estudiantes), el médico asignado a plantel, el personal de apoyo psicológico y, en su caso, el personal de apoyo pedagógico, quienes brindarán la primera atención a la víctima.

Fase 2. Identificar la modalidad de violencia

En esta fase, el Subdirector de Coordinación de Plantel valorará la complejidad del conflicto e implementará las medidas de contención que considere pertinentes para salvaguardar la integridad de la víctima y de la comunidad del IEMS y se determina si el Subdirector de Coordinación de Plantel puede resolver desde el ámbito de su competencia o debe canalizar a las oficinas centrales.

Para este caso, las modalidades de violencia que puede resolver el Subdirector de Coordinación de Plantel desde el ámbito de su competencia son:

1. Abuso Sexual Infantil
2. Abuso Sexual
3. Acoso Verbal
4. Acoso Social
5. Acoso Físico
6. Agresión Escolar
7. Hostigamiento
8. Hostigamiento Sexual
9. Ingreso de Objetos Peligrosos al Plantel (con excepción de armas de fuego y explosivos)
10. Violencia Digital (con excepción de casos de pornografía)
11. Violencia Docente
12. Maltrato Escolar
13. Acoso
14. Acoso Escolar
15. Acoso Laboral
16. Acoso Psicológico
17. Acoso Sexual
18. Discriminación
19. Violencia Física (moderada)
20. Violencia Psicoemocional
21. Violencia Sexual (con excepción de las relativas a violación)
22. Violencia Laboral
23. Violencia Escolar
24. Violencia Institucional

Fase 3. Registro de hechos y recepción de pruebas

En esta fase, el Subdirector de Coordinación de Plantel deberá iniciar la denuncia mediante el acta de hechos correspondiente en la cual identificará a las personas que en ella intervienen, adjuntando copia simple de sus identificaciones, así como todos aquellos datos que faciliten su identificación.

Se deberá asentar la declaración de manera libre y espontánea de la víctima y del victimario por separado, asistidos de sus tutores legales, en caso de ser menores de edad, en la cual versen todas las incidencias, causales, motivos, así como la intervención de testigos o cualquier otro medio de prueba que permita apreciar la verdad histórica de los hechos.

Fase 4. Determinación

En esta fase, el Subdirector de Coordinación de Plantel valorará el contenido de las actas administrativas, así como las pruebas, realizando una calificación sobre el tipo de violencia que se asocia a los hechos y determinará si es materia de su competencia, resolverá según la gravedad del caso de conformidad con las siguientes sanciones:

- I. Amonestación verbal
- II. Amonestación escrita
- III. Trabajo en favor de la comunidad
- IV. Suspensión temporal hasta por seis meses

En caso de no ser materia de su competencia, canalizará a las oficinas centrales el asunto, mediante oficio acompañado de las actas correspondientes, para que sea resuelto por el área competente.

Fase 5. Resolución a la canalización

En esta fase, la autoridad competente de las oficinas centrales del Instituto dará seguimiento o comunicará a los implicados la resolución de su situación en aquellos casos en los cuales la Subdirección de Coordinación de Plantel no fuese competente, y que haya sido canalizado por ésta, en la cual resolverá según la gravedad del caso y serán acreedores a las siguientes sanciones:

- I. Amonestación verbal
- II. Amonestación escrita
- III. Trabajo en favor de la comunidad
- IV. Suspensión temporal hasta por seis meses
- V. Cambio de plantel
- VI. Rescisión o expulsión

Con independencia de las faltas previstas en el presente protocolo, todas aquellas personas que hayan sido víctimas de violencia en este documento tendrán derecho a que se les brinde la orientación y el acompañamiento para el primer contacto por parte de la Dirección Jurídica y Normativa del Instituto, y la canalización debida a las Instituciones competentes a fin de que se persigan los delitos o faltas administrativas cometidas en su perjuicio.

Procedimiento para la atención de casos de violencia en planteles

1. Inicio del procedimiento

La intervención del protocolo se iniciará a partir de la recepción de la queja o denuncia que presente la víctima y/o testigos ante cualquier autoridad del plantel o ante cualquier funcionario público; asimismo, la institución podrá intervenir de oficio en caso de conocer los hechos de manera espontánea, ya sea de manera particular o por conocimiento público del hecho.

El procedimiento se inicia con el registro de los hechos derivado de la queja o denuncia que la víctima, o quien conozca o haya presenciado un acto de violencia establecido en el presente Protocolo.

En la situación de los Planteles, todo funcionario deberá notificar de los hechos a la Subdirección de Coordinación en el Plantel.

Ámbitos de validez

En ese sentido se deben tomar en consideración los siguientes:

Temporal

- a) Hasta 12 meses después de ocurrido el acto, si este fuese continuado, contados a partir de que cesó el último
- b) Sin límite de tiempo cuando involucre la integridad de menores de edad
- c) Hasta 12 meses cuando ocurran casos de violencia sexual

Personal

Aplicable a cualquier miembro de la comunidad del IEMS (docentes, estudiantes, administrativos, prestadores de servicios profesionales, personal de estructura).

Espacial

Todo acto de abuso, acoso, intimidación, violación, violencia y vulneración del derecho humano al desarrollo psicológico, emocional, social, intelectual que tenga lugar en la comunidad IEMS será objeto para iniciar el Protocolo, en especial atención, cuando los actos ocurran:

- a) Dentro del IEMS (incluye toda instalación correspondiente al IEMS, no sólo los planteles)
- b) Fuera del IEMS (si las personas involucradas forman parte de la comunidad educativa del IEMS)
- c) Espacio cibernético, siempre y cuando las personas involucradas sean miembros de la comunidad educativa del IEMS

Las denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona a la que asisten los derechos vulnerados o bien por cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos. En el caso de personas menores de edad, se debe notificar inmediatamente al tutor legal.

2. De la intervención

Iniciada la denuncia, la Subdirección de Coordinación de Plantel o el área competente de las oficinas centrales, según sea el caso, dictará las medidas de contención que considere pertinentes a la persona generadora de violencia y notificará a la o el generador de violencia para que dé contestación a los hechos dentro del término de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de notificación.

Las medidas de contención que pueden operar en los casos de violencia son:

1. Aseguramiento de objetos peligrosos
2. Restricción de acercarse a la víctima hasta en tanto no se resuelva la queja o denuncia
3. Acompañamiento de la persona generadora de violencia dentro de las instalaciones del plantel
4. Suspensión hasta por 5 días

El procedimiento deberá realizarse con imparcialidad, dentro de los 20 días hábiles establecidos una vez levantada la denuncia y sin dilaciones injustificadas. Deberá oírse a las partes en igualdad de circunstancias, y proporcionales la información del desarrollo del procedimiento cuando así lo soliciten.

Se debe garantizar las medidas necesarias para que ninguna de las personas que intervienen en el procedimiento sea sujeta a intimidación, persecución, discriminación o represalias. En caso de que se produzca alguna de las conductas previamente mencionadas, se adoptarán medidas correspondientes contra quienes hayan llevado a cabo dichas conductas. Asimismo, la persona víctima de un hecho de violencia tiene el derecho a que se le brinden las medidas de protección establecidas en el presente

Protocolo, así como a que se le canalice para que reciba atención médica, psicológica o jurídica, cuando así corresponda.

La Subdirección de Coordinación de Plantel o el área Competente de las oficinas centrales según sea el caso, tendrá un plazo no mayor a veinte días para realizar la etapa de investigación y emitir su resolución, contados a partir de que la persona generadora de violencia formule su contestación.

Será competencia de la Subdirección de Coordinación de Plantel indagar y sancionar los actos de violencia previstos en el presente protocolo y vigilar que la falta sea restaurada.

No será competencia de la Subdirección de Coordinación de Plantel y deberá canalizar al área jurídica del Instituto, todas aquellas faltas que representen vulneración irreparable de los derechos humanos, tales como violación, agresión física y sexual, intimidación y, específicamente, cuando se trate de menores de edad que haya sido vulnerada su seguridad personal.

1. Medidas preventivas de reincidencia y protección

De existir una relación de poder o jerarquía que exponga a la víctima a una posición de desigualdad y/o vulneración, se procederá en lo inmediato a separar a la persona generadora de violencia de su actividad, hasta tanto se active el procedimiento y concluya las sanciones pertinentes en el orden administrativo con el fin de proteger a la víctima, incluso para evitar el contacto entre las personas involucradas en el interior del Instituto, si ese contacto expusiese a la víctima a una situación de vulnerabilidad.

En los contratos de nuevos docentes o personal administrativo se contemplará especialmente la obligación de que los mismos mantengan una conducta adecuada a los principios que el presente Protocolo y el Código Conducta de los Trabajadores del IEMS establece. De igual manera, en su proceso de inscripción o incorporación se facilitará a las y los estudiantes el presente protocolo.

De resultar pertinente, se canalizará a la víctima con la atención especializada, articulando con otros organismos públicos u otros espacios adecuados si la persona así lo solicita.

La transgresión por parte de la persona destinataria de las medidas preventivas adoptadas será considerada falta a los fines de la aplicación del correspondiente régimen disciplinario.

En el caso de que la persona denunciante y la persona implicada en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo, académicos o cualquier otro, o si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad, el IEMS resolverá la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico.

Para los casos en que los hechos impliquen a personas sin relación de dependencia con el IEMS, tales como personas visitantes, terceros que presten servicios en las instalaciones, dependencias o anexos, se evaluará la posibilidad de interrumpir el acceso y/o la relación con la persona prestadora del servicio externo a la institución.

En todo el procedimiento se resguardará la integridad de las personas, se evitará la revictimización, la reincidencia o persistencia de las conductas o acciones denunciadas, no se admitirán entrevistas conjuntas o careos entre dichas personas, la realización de audiencias con testigos ofrecidos por una parte con participación de la otra. La persona afectada deberá ser escuchada cuando lo solicite en el marco del procedimiento administrativo, siempre que tuviere elementos nuevos para aportar a la tramitación.

2. De las faltas establecidas en el protocolo

Todas las conductas que sean calificadas como actos de acoso y violencia serán consideradas faltas o infracciones al régimen disciplinario correspondiente al Código de Conducta del IEMS y a los Lineamientos Generales de Convivencia para los Planteles del Sistema de Bachillerato del Gobierno del Distrito Federal.

Las faltas quedan enmarcadas en el protocolo dentro de las prohibiciones de desarrollar cualquier acción u omisión que suponga violencia, estableciéndose las siguientes opciones disciplinarias:

- I. Amonestación verbal
- II. Amonestación escrita
- III. Trabajo en favor de la comunidad
- IV. Suspensión temporal hasta por seis meses
- V. Cambio de plantel
- VI. Rescisión o expulsión

Con independencia de las faltas previstas en el presente protocolo, todas aquellas personas que hayan sido víctimas de violencia previstas en este documento tendrán derecho a que se les brinde la orientación y el acompañamiento para el primer contacto por parte de la Dirección Jurídica y Normativa del Instituto y la canalización debida a las Instituciones competentes, con el fin de que se persigan los delitos o faltas administrativas cometidas en su perjuicio.

3. Instancias y atribuciones en la atención de casos de violencia

Las instancias dependientes competentes para atender las quejas relacionadas con hechos relativos a violencia en los planteles o áreas que conforman el Instituto son las siguientes:

- a) La Subdirección de Coordinación de Plantel
- b) La Dirección Jurídica y Normativa
- c) La Dirección de Asuntos Académicos
- d) La Dirección de Asuntos Estudiantiles
- e) La Dirección de Administración y Finanzas

Para la orientación en caso de violencia

El personal de apoyo médico-psicológico y docentes-tutores-investigadores podrá brindar orientación sobre el procedimiento para la atención de casos de violencia escolar en el Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México.

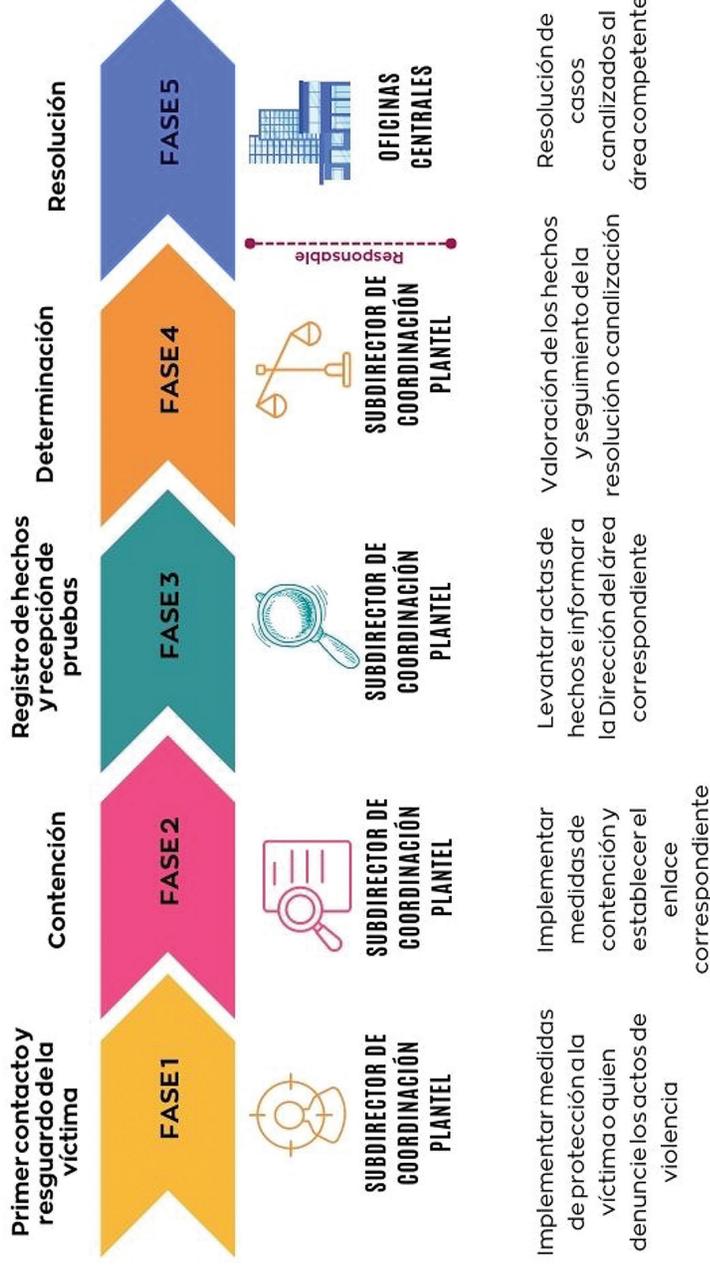
El Subdirector de Coordinación de Plantel y, en el caso de oficinas centrales la Dirección Jurídica y Normativa tendrán la responsabilidad de llevar a cabo el registro y seguimiento de los casos denunciados.

Seguimiento y Cumplimiento del Protocolo

La Dirección Jurídica y Normativa del IEMS es el área encargada de dar seguimiento al cumplimiento del presente documento, de las sanciones impuestas, emitir recomendaciones a las disposiciones o ejercicio del Protocolo, dar atención de casos y el trámite de quejas o denuncias relacionadas con actos de violencia.

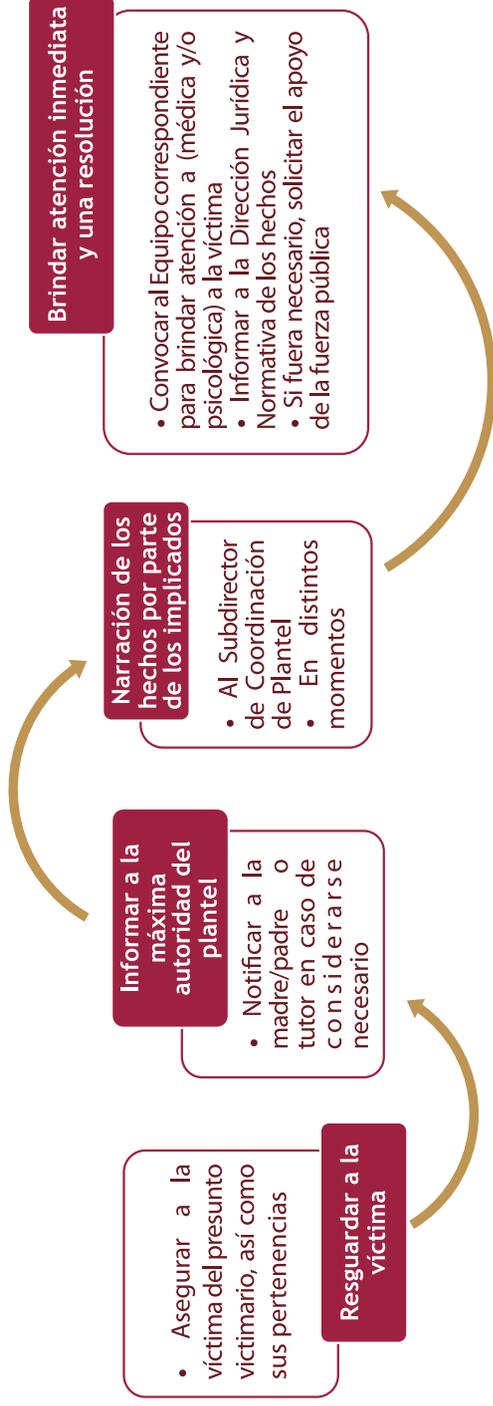
Infografías de las fases del procedimiento

Atención a casos de violencia en planteles



FASE 1

- Primer contacto y resguardo de la víctima



FASE 2

- Primer contacto y resguardo de la víctima



FASE 2

- Tipos de violencia

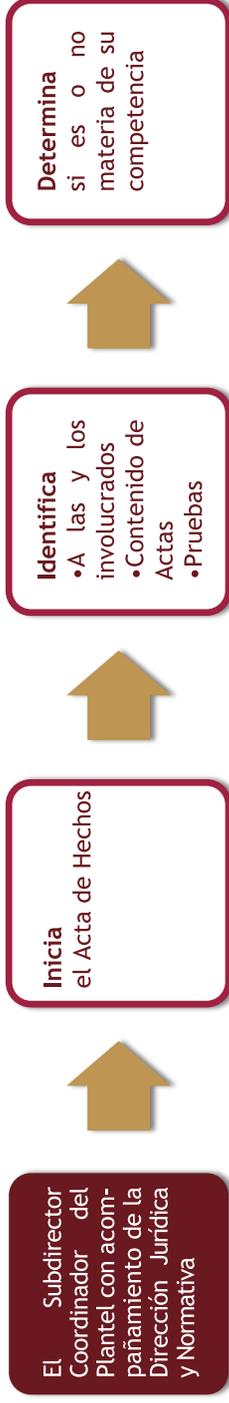
a)	Abuso sexual infantil
b)	Abuso sexual
c)	Acoso verbal
d)	Acoso social
e)	Acoso físico
f)	Agresión escolar
g)	Estupro
h)	Hostigamiento
i)	Hostigamiento sexual
j)	Ingreso de objetos peligrosos a la escuela (con excepción de armas de fuego y explosivos)

k)	Violencia digital (con excepción de casos de pornografía)
l)	Violencia docente
m)	Maltrato escolar
n)	Acoso
o)	Acoso escolar
p)	Acoso laboral
q)	Acoso psicológico
r)	Acoso sexual
s)	Discriminación
t)	Violencia física (moderada)

u)	Violencia psicoemocional
v)	Violencia sexual (con excepción de las relativas a violación)
w)	Violencia laboral
x)	Violencia docente
y)	Violencia escolar
z)	Violencia patrimonial
aa)	Violencia digital (en cualquiera de sus modalidades)
ab)	Violencia institucional

FASE 3

- Registro de hechos y pruebas



FASE 4

- Determinación

El Subdirector de Coordinación de Planteles

Valora

- Contenido de las actas administrativas
- Pruebas
- Tipo de violencia que se asocia a los hechos

Determina

- Si es materia de su competencia y es posible resolver
- Si canalizará el asunto a las oficinas centrales para que sea resuelto por el área competente (Fase 5)

Resuelve

Según la gravedad del caso de conformidad con las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita
- Trabajo en favor de la comunidad
- Cambio de grupo o turno
- Suspensión temporal

FASE 5

- Resolución

En esta fase, la autoridad competente de las oficinas centrales del IEMS resolverá los casos en los que la Subdirección de Coordinación de Plantel no es competente. Y que haya sido canalizado por la coordinación, en la cual, se resolverá según la gravedad del caso.

Las oficinas centrales resolverán, según la gravedad del caso, conforme a las siguientes sanciones:

Cambio de plantel
Rescisión o expulsión
Suspensión temporal hasta por seis meses
Cambio de grupo o turno
Realización de trabajos en favor de la comunidad
Amonestación escrita
Amonestación verbal

Referencias bibliográficas

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Conceptos Básicos Sobre Género-CIDH. <https://www.gob.mx/>. <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. Ley General para para la igualdad entre mujeres y hombres.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. Informe de Evaluación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México, 2016.

El Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. Ley General de Víctimas, 2013.

Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México. Estatuto Orgánico del Instituto de Educación Media Superior de la Ciudad de México, 2020.

Instituto de las Mujeres México. ABC de Género en la Administración Pública, 2007.

Instituto Nacional de las Mujeres en México, Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual publicado el Instituto Nacional de las Mujeres en México. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101154.pdf (consultado el 4 de diciembre de 2020).

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, 2009.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México. Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de enero de 2008. Última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 19 de octubre de 2020.

Principios Constitucionales en materia de Derechos Humanos. https://cedhj.org.mx/principios_constitucionales.asp

Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024.

Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción al Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, 2012.

Secretaría de Educación Pública. Protocolo para la Atención y Prevención de la Violencia Sexual en las Escuelas de Educación Inicial, Básica y Especial en la Ciudad de México, 2016.

Secretaría de Educación Pública. Acoso Escolar, qué es y cómo identificarlo. gob.mx. <https://www.gob.mx/sep/articulos/acoso-escolar-que-es-y-como-identificarlo>

Senado de la República. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género al Interior del Senado de la República, 2019.

Slaikeu, K. Intervención en crisis: manual para práctica e investigación. México, D.F.: El Manual Moderno, 1996.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Protocolo Para Juzgar con Perspectiva de Género, 2020.

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Claudia Sheinbaum Pardo

Jefa de Gobierno

Jesús Ofelia Angulo Guerrero

Secretaria de Educación, Ciencia, Tecnología
e Innovación

INSTITUTO DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Silvia E. Jurado Cuéllar

Directora General

Antonio García Rodríguez

Director de Asuntos Académicos

Mario Alberto Ávila Ledesma

Director de Asuntos Estudiantiles

Claudia Gabriela Guevara Fuentes

Directora de Innovación y Desarrollo de Gestión

Rogelio Cepeda Cervantes

Director Jurídico y Normativo

Antonio Estanislao Ureña Avalos

Director de Administración y Finanzas

Alfredo Vázquez Cabrera

Subdirector de Tecnologías
de la Información y Comunicaciones