



**Colegio
Madrid**

**Protocolo para la prevención
y atención de casos de violencia
por razón de género
en el Colegio Madrid. A.C.**

La función de este protocolo es prevenir la violencia por razón de género en el ámbito escolar, mediante acciones tendientes a la inclusión en todo el actuar de la institución, de la igualdad y no discriminación, así como de la perspectiva de género.

De igual forma, establece los pasos a seguir para presentar una queja cuando se considere haber sufrido un acto de violencia por razón de género, así como el procedimiento para su atención y resolución.

La razón de ser del Colegio es la educación, promoción y protección de los derechos humanos de las niñas, niños y adolescentes que conforman el alumnado. Como institución educativa nos corresponde asegurar que su transitar por el Colegio se desarrolle en un entorno libre de cualquier tipo de violencia.

El presente documento se encargará de atender la violencia por razón de género, que afecta a toda la comunidad escolar como fenómeno complejo y multifactorial, cuya particularidad “es que se encuentra motivada por el género, es decir, se ejerce contra mujeres por ser mujeres, contra hombres por ser hombres y contra personas de la diversidad sexual por ser personas de la diversidad sexual.”¹ Se manifiesta en actos o amenazas de violencia psicológica, física, patrimonial, económica, sexual o digital basada en normas y estereotipos de género. Cualquier persona puede sufrir y/o cometer una conducta de este tipo; sin embargo, son las niñas, adolescentes y mujeres las que la viven en mayor proporción, al igual que las personas de las diversidades sexo-genéricas.

El protocolo atiende a los casos que puedan presentarse entre las personas que constituyen la comunidad del Colegio Madrid. Este tipo de violencia puede presentarse con motivo de diversos tipos de interacción entre las personas, como son las relaciones de pareja, laborales, académicas, de amistad o entre personas que no tengan relación alguna.

Al ser el Colegio, una asociación civil de enseñanza básica y media superior con reconocimiento de validez oficial que forma parte del Sistema Educativo Nacional, debemos atender a la normatividad de la Secretaría de Educación Pública, para las secciones de preescolar, primaria y secundaria y, a la de la Universidad Nacional Autónoma de México en el caso del bachillerato. Así como, a la normatividad nacional e internacional que nos rige como institución y a cada una de las personas que formamos parte de ella.

¹ SCJN. (2020). Protocolo para juzgar con perspectiva de género, p. 66. Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20%28191120%29.pdf>

Consideramos a la disciplina positiva, entendida como aquella que se centra en el fortalecimiento de la conducta positiva y no solo en castigar el comportamiento negativo, como la visión más acertada para lograr que las niñas, niños y adolescentes comprendan lo que implica hacerse responsables de sus actos.

Creemos firmemente que la educación es un factor clave para tomar conciencia y modificar las causas que provocan la violencia por razón de género.

Invitamos a toda la comunidad que conforma el Colegio Madrid a participar de manera activa en la prevención de la violencia por razón de género, a que rompamos el silencio y dialoguemos sobre los retos que nos plantea transformar nuestra forma de pensar y de actuar para lograr una convivencia igualitaria, libre, armónica y respetuosa de los derechos humanos de todas las personas.

I. DISPOSICIONES GENERALES

1. Objetivo

El objetivo de este protocolo es prevenir, identificar, atender, sancionar y erradicar los casos de violencia por razón de género que afecten a las personas que conforman la comunidad del Colegio Madrid.

Busca construir un ambiente de convivencia escolar armónica en donde los derechos humanos de las personas se respeten en todo momento, así como el interés superior de la niñez y la igualdad de género, dado que son los ejes rectores de nuestra actuación como institución educativa. Por lo que la prevención es parte fundamental de su contenido.

El protocolo establece los procedimientos internos de recepción, atención y seguimiento de quejas por actos que constituyan violencia por razón de género. La valoración de las conductas que constituyen este tipo de violencia se hará de acuerdo con el marco conceptual y procedimiento previsto en este instrumento.

2. Ámbito de aplicación

El procedimiento establecido en este protocolo se implementará en todos aquellos casos de violencia por razón de género que ocurran dentro de las instalaciones del Colegio Madrid, en las prácticas y salidas de campo, en el programa de alfabetización y en viajes internacionales en los que participen personas integrantes de la comunidad.

El Colegio podrá tomar las medidas que considere pertinentes para salvaguardar la sana convivencia escolar en caso de que se le informe sobre situaciones ocurridas fuera de los espacios anteriormente mencionados que la afecten.

3. Observancia

Es obligatorio para todas las personas que integran la comunidad del Colegio Madrid. Incluye también al estudiantado que provenga de otras instituciones por programas de intercambio o eventos de cualquier índole. Así como a las personas que provean de bienes o servicios al Colegio o se encuentren de visita en él, cuando realicen alguna conducta de las aquí descritas, contra las personas que integran la comunidad.

Para la eficacia de este protocolo es fundamental el papel de las madres, padres, personas tutoras o quienes ejerzan la patria potestad para promover su comprensión y observancia por parte de las niñas, niños y adolescentes que conforman la comunidad.

El desconocimiento del presente instrumento no podrá alegarse como excusa para su cumplimiento.

4. Personas que pueden presentar una queja

Las personas que consideren que se han visto afectadas por conductas violentas en cuestión de género en los términos previstos en el protocolo, podrán presentar una queja por escrito dirigida al Comité de Ética y Convivencia Escolar a través de la cual informarán sobre lo ocurrido y solicitarán su intervención.

Dado que el Colegio Madrid A.C. es una institución de educación básica y media superior conformada por niñas, niños y adolescentes, en este caso, la queja deberá ser presentada por:

- a) La madre y/o padre, persona tutora o quien ejerza la patria potestad, tratándose de personas que conforman el alumnado.
- b) Excepcionalmente, las y los adolescentes podrán presentar la queja directamente, y en caso de ser admisible la queja en los términos del punto 24, se hará del conocimiento de su madre, padre, persona tutora o quien ejerza la patria potestad para que manifieste lo que a su interés convenga.

Cuando se trate de personal que labora en el Colegio la queja podrá ser presentada por:

- c) La persona agraviada que sea empleada académica, administrativa o de intendencia en el Colegio Madrid A.C.; o bien, que lo haya sido, siempre que la persona señalada se mantenga como integrante de la comunidad del Colegio.

No podrán presentarse quejas anónimas ni de terceras personas que no sean las directamente agraviadas.

- d) Las quejas y procedimientos, en casos de violencia sexual contra niñas, niños y adolescentes, cometidas por un adulto se atenderán conforme a lo establecido en el numeral 29 del presente protocolo.

5. Marco conceptual

El Comité de Ética y Convivencia Escolar determinará los actos de violencia por razón de género con base en las leyes nacionales e internacionales, estudios académicos sobre la materia y el marco conceptual que conforma el Anexo I del protocolo. En caso de considerarlo necesario, podrá solicitar el apoyo de personas externas al Colegio expertas en materia de género.

Asimismo, se considerará el interés superior de la niñez de manera primordial en la toma de decisiones que involucren niñas, niños y adolescentes.²

6. Definiciones para operar el protocolo

Para los efectos del presente protocolo se entenderá por:

- I. **Acta de hechos:** El documento en el que se hace constar un evento particular que atañe a alguna niña, niño, adolescente o al personal del plantel con la finalidad de documentarlo.
- II. **Adolescente:** A la persona mayor de doce años y menor de dieciocho.³
- III. **Comité de Ética y Convivencia Escolar:** Al cuerpo colegiado del Colegio Madrid encargado de atender y resolver las quejas presentadas por presuntos actos de violencia por razón de género;
- IV. **Comité de Género:** Al organismo encargado de la política institucional en materia de género;
- V. **Comité de Orientación Educativa:** A las y los psicólogos-educativos del Colegio Madrid, que se encargan de atender los procesos académicos y socioemocionales del estudiantado para su desarrollo integral.
- VI. **Comunidad del Colegio Madrid:** A las niñas, niños y adolescentes que conforman el alumnado, a las madres y padres de familia, al personal docente, administrativo y de intendencia.
- VII. **Dirección general:** A la persona titular de la Dirección general del Colegio Madrid A.C.
- VIII. **Dirección de administración y finanzas:** A la persona titular de la Dirección de Administración y Finanzas.
- IX. **Dirección de sección:** A la persona titular de la dirección de sección de que se trate.
- X. **Enfoque restaurativo:** A las medidas ordenadas en la resolución del Comité de Ética y Convivencia Escolar, que se centrarán en los daños y

² Estados Unidos Mexicanos (2014; última reforma publicada el 23 de marzo de 2022) Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. Disponible en:

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA.pdf>

Cfr. SEP (2011). Lineamientos Generales por los que se Establece un Marco para la Convivencia Escolar en las Escuelas de Educación Básica del Distrito Federal. Disponible en:

https://www.aefcm.gob.mx/normateca/disposiciones_normativas/DGOSE/archivos/lineamientos_marco_para_la_convivencia.pdf

³ Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes. Consultado en

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGDNNA.pdf>

las necesidades de las personas agraviadas, así como de la Comunidad del Colegio Madrid, cuyo fin es reparar el daño causado mediante medidas específicas para restaurar la convivencia escolar.

- XI. **Medida preventiva:** Las acciones encaminadas a proporcionar información, comprensión, concientización, sensibilización y capacitación a la comunidad del Colegio Madrid para evitar la violencia por razón de género.
- XII. **Medida de protección:** Las acciones encaminadas a proteger la integridad de la persona agraviada y la convivencia escolar.
- XIII. **Medida restaurativa:** Las herramientas del proceso de justicia restaurativa que puede emplear el Comité de Ética y Convivencia Escolar para fomentar la reflexión del daño causado, así como la empatía con las personas afectadas y la comunidad.
- XIV. **Niña/Niño:** A la persona menor de doce años. ⁴
- XV. **Persona agraviada:** A la persona que ha sufrido un presunto acto de violencia por razón de género.
- XVI. **Persona señalada:** A la persona que se le atribuye la realización del acto que posiblemente constituye una violencia por razón de género.
- XVII. **Persona quejosa:** A la persona que presenta la queja. Incluye también a las madres, padres, persona tutora o quien ejerza la patria potestad en el caso de niñas, niños y adolescentes que conforman el alumnado.
- XVIII. **Persona orientadora:** Al personal del Colegio que realiza la función de apoyo psicopedagógico para la formación del alumnado en cada una de las secciones.
- XIX. **Perspectiva de infancia y adolescencia:** El entendimiento de que el interés superior del menor, sea valorado y considerado como primordial en todas las acciones y decisiones que le involucran, tanto en el ámbito público como privado.
- XX. **Perspectiva de género:** A la visión que sirve para identificar, cuestionar, valorar y, en consecuencia, erradicar todas aquellas conductas, actitudes y costumbres que discriminen a las personas en atención a su sexo o género y que impidan las condiciones para conseguir la igualdad entre los géneros. Permite detectar en una situación la injerencia de estereotipos y prejuicios por razón de género.⁵

⁴ Íbidem.

⁵ SCJN. (2020). Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20%28191120%29.pdf>

- XXI. **Protocolo:** Al presente Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia por razón de género en el Colegio Madrid A.C.
- XXII. **Queja:** Al escrito presentado por una persona que forma parte de la comunidad del Colegio Madrid, ante el Comité de Ética y Convivencia Escolar, en el que denuncia la realización de un acto de violencia por razón de género.
- XXIII. **Reglamentos:** A los reglamentos que rigen el actuar que del Colegio Madrid.
- XXIV. **Visitante:** Cualquier persona que se encuentre en las instalaciones del Colegio Madrid, que no guarda relación directa con él.
- XXV. **Resolución:** Al documento emitido por el Comité de Ética y Convivencia Escolar que contiene la determinación sobre la conducta denunciada como acto de violencia por razón de género.
- XXVI. **Secciones:** Al preescolar, primaria, secundaria y bachillerato.
- XXVII. **Subdirectora:** A la persona titular de dicha área en las secciones de secundaria y bachillerato.

Cfr. SCJN (2015). Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género. Disponible en:

https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo_orientacion_sexual.pdf

Tesis 1a. C/2014 (10a.), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, libro 4, marzo de 2014, t. I, p 523, Reg. 2005793. ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGAULDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Disponible en

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2005793>

II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

7. Medidas para prevenir la violencia por razón de género

Las medidas de prevención contra la violencia por razón de género estarán dirigidas a las diferentes personas que conforman la comunidad, es decir, al alumnado, madres, padres, personas tutoras o quienes ejerzan la patria potestad y personal que labora en el Colegio Madrid, A.C.

Constituirán diversos tipos de intervención dependiendo el grupo de la comunidad al que estén dirigidos. Se prevén las siguientes:

- a) Publicación del protocolo en la página web del Colegio y su socialización.
- b) En el caso del alumnado, la igualdad de género y la no discriminación, así como la violencia por razón de género serán abordadas en el currículo escolar a través del Programa Madrid Tutor. El cual es un modelo de adquisición de buenas prácticas de convivencia y de prevención de riesgos que impacta en todos y cada uno de los niveles educativos del Colegio y que se introduce de forma natural en todas las estrategias de enseñanza-aprendizaje en cada uno de los grupos de niños y jóvenes del Colegio. y sus ocho ámbitos relevantes.⁶
- c) Se realizarán ajustes curriculares de manera transversal para incluir la perspectiva de género en el currículo escolar.
- d) Respecto de las madres, padres, persona tutora o quien ejerza la patria potestad se impartirán conferencias para tratar temas relacionados con la igualdad de género, la no discriminación y la violencia por razón de género.
- e) Respecto del personal que labora en el Colegio incluirá cursos de capacitación en materia de género, así como la entrega y sensibilización del protocolo. Al personal de nuevo ingreso, se le otorgará y explicará el protocolo al momento de la contratación.

8. Instancias encargadas de la prevención de la violencia por razón de género.

En la elaboración de las medidas de prevención y en la política de igualdad y género del Colegio. participarán de manera conjunta el Comité de Género, la Coordinación de Proyecto Académico, la Coordinación de Proyecto

⁶ Ver Madrid Contigo. Madrid Tutor. Disponible en <https://colegiomadrid.edu.mx/madrid-contigo/#1568831609146-d44f6ced-cd90>

Cultural, la Coordinación de Inclusión y la Coordinación de Prevención de Riesgos.

El Comité de Género será el encargado de vincularse con los colectivos estudiantiles del Colegio con el fin de abordar y discutir temas de género y aquellos relacionados con el funcionamiento del protocolo.

III. PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS

DISPOSICIONES GENERALES

9. Principios que rigen la atención de quejas por violencia por razón de género

- a) **Accesibilidad:** El procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.
- b) **Buena fe:** se presume que las personas involucradas en el procedimiento se conducirán con honradez, rectitud y veracidad.
- c) **Confidencialidad:** Las autoridades del Colegio encargadas de casos de violencia por razón de género deberán proteger la información personal, sólo podrán revelar la información estrictamente necesaria a las partes involucradas en el caso y que sea necesaria para el cause del procedimiento.
- d) **Debida diligencia:** el procedimiento se desarrollará conforme a lo previsto en este protocolo. Las autoridades del Colegio actuarán de manera razonable, al realizar una investigación exhaustiva, establecer una sanción proporcional y argumentando su resolución.
- e) **Igualdad y no discriminación:** la persona agraviada y la persona señalada serán tratadas de manera igualitaria y sin discriminarlas por ningún motivo que constituya una afectación de sus derechos y libertades.
- f) **Información adecuada:** implica que el procedimiento de queja y sus resultados sean explicados a las personas involucradas.
- g) **No revictimización secundaria:** Las personas que intervengan en la atención de la persona agraviada deberán abstenerse de violentarla nuevamente, esto sucede cuando se dan respuestas deficientes o dilatadas, se hacen juicios de valor para descalificarla o culparla, se le hace vivir nuevamente el papel de víctima con la solicitud de reiteración en sus declaraciones sobre los hechos o la confrontación con la persona señalada o requerimientos que la estresen y afecten su estado emocional.

10. Confidencialidad en el proceso

El personal del Colegio y quienes integran el Comité de Ética y Convivencia Escolar deberán preservar la confidencialidad de la información que poseen en términos de la Ley Federal de Protección de Datos Personales

en Posesión de los Particulares. La divulgación indebida de información referente a las partes y al procedimiento será motivo de responsabilidad.

11. Derechos en el procedimiento

- a. Derecho a ser escuchada y atendida con sensibilidad y respeto;
- b. Derecho a que se proteja su integridad física y psicológica;
- c. Derecho a que se proteja su información personal de acuerdo con la legislación nacional;
- d. Derecho a no ser juzgada ni estigmatizada;
- e. Derecho a que se respete el procedimiento establecido en el protocolo y a que se resuelva en los plazos en él establecidos y;
- f. Derecho a recibir acompañamiento.

12. Obligaciones en el procedimiento

- a. Obligación de respeto: todas las personas que intervengan en el procedimiento deben conducirse con absoluto respeto entre sí.
- b. Obligación de confidencialidad: todas las personas que intervengan en el procedimiento deben guardar confidencialidad sobre el mismo y abstenerse de divulgar la información sobre él.
- c. Obligación de colaboración: las personas que laboran en el Colegio tienen la obligación de colaborar con el Comité de Ética y Convivencia Escolar.

13. El procedimiento previsto en el protocolo no restringe el derecho de las personas a acudir ante las autoridades competentes

El procedimiento establecido en este protocolo es de carácter interno y no substituye la labor de las autoridades encargadas de procurar e impartir justicia. Por lo que las personas podrán presentar en todo momento las acciones legales que consideren pertinentes ante las autoridades competentes a través de las querellas o denuncias respectivas dado que la activación del protocolo no restringe sus derechos.

14. Falsedad y uso de la información de mala fe

Las personas que integran la comunidad del Colegio Madrid deberán actuar con honestidad al activar el protocolo y durante el procedimiento.

El Comité de Ética y Convivencia Escolar impondrá las sanciones correspondientes a la persona que haya hecho mal uso de la información o cuando haya actuado de mala fe al presentar una queja falsa.

15. Plazos

El plazo para atender las quejas por presuntos actos de violencia por razón de género desde su presentación hasta su resolución no podrá exceder de tres meses.

Las quejas podrán presentarse en cualquier momento, inclusive cuando la persona agraviada ya no sea parte de la comunidad, pero considere haber sufrido un presunto acto de violencia por razón de género por alguna persona que labore en Colegio Madrid A. C. al momento de presentar la queja.

16. Medidas urgentes de atención

Se tomarán en cualquier etapa del procedimiento cuando se detecte que cualquiera de las partes involucradas se encuentra alterada, por lo que se le atenderá y canalizará para que reciba apoyo psicológico o médico.

17. Protección en contra de represalias

Bajo ninguna circunstancia se tolerarán represalias, entendidas como agresiones, discriminación, estigmatización, burlas, exclusión u otras, por enojo o venganza, contra las personas involucradas en los casos de atención de violencia por razón de género, ya sea contra la persona afectada o la persona señalada como responsable de la conducta. Lo mismo aplica cuando se dirijan contra las personas que intervengan de cualquier forma en el procedimiento.

Actuar de esta manera será considerado como una falta grave cuya consecuencia disciplinaria será determinada por el Comité de Ética y Convivencia Escolar.

18. Medidas de protección.

El Comité de Ética y Convivencia Escolar tomará las medidas de protección que considere necesarias al recibir una queja o a solicitud de las partes, de las direcciones de sección o de la Dirección Administrativa con el fin de garantizar la integridad de las personas y la sana convivencia escolar.

Las medidas de protección no constituyen una sanción. Deberán ser comunicadas a las partes involucradas.

Se podrán tomar las siguientes medidas de protección:

- En el caso del alumnado:
 - a) Cambio de grupo de la persona probable agresora. Excepcionalmente, se podrá cambiar de grupo a la víctima, cuando exista petición expresa de ella.
 - b) Solicitud a las partes de evitar cualquier tipo de contacto o comunicación.

- c) Vigilancia en las áreas comunes para evitar el contacto entre la persona agraviada y la persona señalada.
- d) Apoyo académico, para que no se afecte el desempeño escolar.

En el caso de personal que labora en el Colegio:

- Cuando la persona agraviada sea parte del alumnado:
 - a) Se retirará a la persona docente de la atención a grupo mientras se lleve a cabo la investigación.
 - b) Se evitará el contacto de la persona señalada con el alumnado mientras se lleva a cabo la investigación.

- Cuando la persona agraviada sea personal que labora en el Colegio:

Cuando proceda podrá reubicarse del lugar de trabajo a la persona señalada o a la persona agraviada, sí así lo solicita, sin que ello implique modificación en sus funciones, salario o condiciones laborales.

19. Elementos a valorar para implementar medidas de protección.

Para valorar la implementación de las medidas de protección se deberán de tomar en cuenta, de forma enunciativa más no limitativa, los siguientes elementos:

- a) La gravedad de la conducta.
- b) La duración del incidente.
- c) La forma en la que se llevó a cabo la conducta: verbal, gestual, física o por medios electrónicos.
- d) La existencia de quejas previas por hechos similares.
- e) La relación existente entre las personas agraviada e implicada, si la hay, ya sea de pareja, amistad, compañerismo o de supra subordinación.

20. Comité de Ética y Convivencia Escolar

a) Integración y funcionamiento

El Comité de Ética y Convivencia Escolar es el órgano encargado de dar trámite y resolución a las quejas que se presenten por actos de violencia por razón de género, se integrará de la siguiente manera:

- La persona titular de la Dirección General la cual presidirá el comité, cuyo cargo será permanente.
- La persona titular de la Dirección de Administración y Finanzas, cuyo cargo será permanente.

- La persona titular del Comité de Orientación Educativa, quien fungirá como Secretaria Ejecutiva, cuyo cargo será permanente.
- La persona titular de la Dirección de sección involucrada, quien fungirá como Secretaria Técnica. En el caso de que la queja sea presentada por personal que labora en el Colegio, la presidenta del Comité determinará, de entre las personas que lo integran, a la que desempeñará este cargo.
- Dos integrantes del Comité de Orientación Educativa, cuyo cargo será rotativo y durará un año.
- Tres integrantes del personal docente, cuyo cargo será rotativo y durará un año.

Las personas integrantes del Comité de Orientación Educativa, del personal docente y administrativo o de intendencia serán nombrados por la titular del Comité, durarán en su encargo un año con opción a renovación por más periodos.

Adicionalmente, en caso de que alguna de las partes involucradas pertenezca al personal docente, administrativo o de intendencia, al Comité se integrará una persona adicional que represente a este grupo. Para tal efecto, la Dirección General nombrará al inicio de cada ciclo escolar anual, las personas que fungirán como representantes de su grupo, para el supuesto previsto en este párrafo. No podrán ser seleccionadas las mismas personas para dos ciclos escolares consecutivos.

En la primera sesión de instalación del Comité se designarán a dos o más vocales cuya función será auxiliar a la Secretaría Ejecutiva y Técnica en la integración del expediente, en la elaboración del proyecto de resolución. Además, estarán encargadas de llevar la orden del día y las minutas de las reuniones del Comité.

Las personas que integran el Comité recibirán capacitación en perspectiva de género y atención a personas agraviadas por conductas que constituyan violencia por razón de género.

Los cargos de las personas que conforman el Comité de Ética y Convivencia escolar serán honorarios.

Cuando lo considere necesario, por la complejidad del caso, el Comité podrá solicitar asesoría de profesionistas externos al Colegio, expertos en la materia.

De igual forma, durante la tramitación de una queja, el Comité podrá citar y entrevistar a las personas que sean necesarias y que puedan aportar

información sobre la queja; y solicitar a las áreas pertinentes del Colegio las evidencias que permitan tomar sus determinaciones.

b) Suplencia de las personas que lo integran

Cuando una persona integrante del Comité se ausente de manera justificada por un periodo menor de dos meses, la persona titular de la Dirección General designará a quien la suplirá en sus funciones de manera provisional. Cuando la ausencia sea mayor a dos meses, se deberá designar a una nueva persona para que ocupe el cargo.

En caso de existir un posible conflicto de interés de algún miembro del Comité, se excusará y la persona titular de la Dirección General nombrará una suplente para el caso concreto. Cuando el conflicto de interés afecte a la titular de la Dirección General podrá suplirla en el encargo, para el caso en particular, la persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva del Comité.

c) Sesiones del Comité

El Comité sesionará las veces que sea necesario cuando esté dando trámite a una queja y una vez al mes para revisar el programa y las acciones de prevención para la igualdad y la violencia por razón de género en la comunidad del Colegio Madrid.

21. Comité de género

a) Integración

El Comité estará integrado por dos personas docentes de cada una de las secciones que conforman el Colegio Madrid.

b) Competencia

Establecerá, junto con las coordinaciones de Coordinación de Proyecto Académico, de Proyecto Cultural, de Inclusión y de Prevención de Riesgos, la política de género e igualdad del Colegio.

Estará encargado de la vinculación con las organizaciones estudiantiles del Colegio que se formen en torno al tema de género.

c) Sesiones del Comité

Se reunirá una vez al bimestre con las Coordinaciones y una vez al mes para dar seguimiento a las medidas de prevención establecidas para la comunidad del Colegio.

Convocará a una reunión, cada seis meses, con las organizaciones estudiantiles y/o a las personas que conforman el alumnado, para escuchar

y discutir sus inquietudes y aportaciones en torno a la igualdad de género y al funcionamiento del presente protocolo.

Del procedimiento

Etapas del procedimiento

22. Primer contacto y orientación.

Las personas integrantes del alumnado podrán acercarse a solicitar orientación e información sobre el funcionamiento del protocolo con las personas orientadoras de la sección a la que pertenezcan.

En las secciones de secundaria y bachillerato, la persona encargada de la subdirección también podrá proporcionar orientación e información.

Las personas que laboran en el Colegio podrán acercarse a la persona titular de la Dirección de Administración y Finanzas o a la titular del Comité Orientación Educativa para solicitar orientación e información sobre el funcionamiento del protocolo, así como a las personas encargadas de la subdirección en las secciones de secundaria y bachillerato.

El primer contacto servirá para:

- a) Orientar a la persona sobre los hechos y conductas que se consideran contrarios a las disposiciones de los Reglamentos del Colegio;
- b) Explicar a la persona sobre el procedimiento previsto en el protocolo, en caso de que quieran presentar una queja por un acto de violencia por razón de género;
- c) Referir a la persona, en caso de ser necesario, con las personas orientadoras para que se gestione un apoyo de contención psicológica de la manera más expedita posible y;
- d) Mencionar a la persona que puede presentar una queja por escrito para activar el protocolo y señalar las instancias ante las cuales debe presentarla;

En el caso de que la persona que acude por orientación sea parte del alumnado deberá explicársele que la queja debe presentarse por escrito en conjunto con su madre, padre, persona tutora o quien ejerza la patria potestad.

En la etapa de primer contacto y orientación no se recabarán nombres, únicamente se registrarán datos generales como lo son edad, género, vinculación con el Colegio, sección y una breve relatoría de los hechos o motivos por lo que se solicita la asesoría.

Las personas que brinden orientación e información del primer contacto, deberán llevar registro de esta actividad, en un formato de orientación en el que se recabarán los datos generales mencionados en el párrafo anterior, el

cual integrarán una bitácora que quedará en su resguardo y de la que deberán informar mensualmente al Comité de Ética y Convivencia Escolar.

23. Presentación de la queja. Activación del protocolo

La queja deberá presentarse por escrito dirigido al Comité de Ética y Convivencia Escolar, ante las siguientes autoridades del Colegio Madrid A.C.:

a) En el caso de que la persona agraviada forme parte del alumnado:

Ante la dirección de la sección de la que forme parte, la que deberá remitirla de inmediato a la titular del Comité de Ética y Convivencia Escolar.

b) En el caso de que la persona agraviada labore en el Colegio:

Ante la Dirección de Administración y Finanzas, la que deberá remitirla de inmediato a la titular del Comité de Ética y Convivencia Escolar.

La queja deberá contener los siguientes requisitos:

- a) Nombre completo de la persona que se queja. En caso de ser parte del alumnado deberá contener el nombre completo de la madre, padre, persona tutora o quien ejerza la patria potestad;
- b) Número de credencial del Colegio de la persona agraviada;
- c) Identificación oficial de la persona quejosa;
- d) Tipo de vinculación de la persona quejosa con el Colegio Madrid A. C.;
- e) Tipo de vinculación de la persona señalada con el Colegio Madrid A.C.;
- f) Edad;
- g) Género;
- h) Cuenta de correo electrónico para recibir notificaciones. En el caso del alumnado debe incluirse la cuenta de correo de la madre, padre, persona tutora o quien ejerza la patria potestad;
- i) Número telefónico para contacto, en el caso del alumnado deberá ser el de la madre, padre, persona tutora o quien ejerza la patria potestad;
- j) Nombre completo de la persona señalada;
- k) Narración de los hechos precisando el lugar y la fecha en la que acontecieron, incluyendo el nombre de las personas que los atestiguaron, en caso de haberlas;
- l) Firma de la persona quejosa. En el caso del alumnado deberá ir firmada por la madre, padre, persona tutora o quien ejerza la patria potestad; excepcionalmente, las y los adolescentes podrán presentar la queja directamente, y en caso de ser admisible la queja en los términos del punto 24, se hará del conocimiento de su madre, padre, persona tutora o

quien ejerza la patria potestad para que manifieste lo que a su interés convenga.

24. Determinación de procedencia de la queja

El Comité de Ética y Convivencia Escolar al recibir una queja procederá a su análisis y podrá determinar lo siguiente:

- a) Admitir la queja porque cumple con los requisitos establecidos en el protocolo y se presumen actos que constituyen violencia por razón de género.
- b) Solicitar a la persona quejosa que subsane la falta de los requisitos establecidos en el protocolo.
- c) No admitir la queja cuando de los hechos narrados no se desprendan actos de violencia por razón de género. De ser el caso, el Comité señalará a la persona quejosa la manera de atender las situaciones planteadas en su queja.

En caso de que no se admita la queja, la persona Titular del Comité notificará el acuerdo de manera inmediata, justificando debidamente las razones de su decisión.

En los casos en que excepcionalmente sea presentada una queja de forma directa por las y los adolescentes y previo a la determinación de su admisibilidad, será notificada la madre, el padre o persona tutora o quien ejerce la patria potestad para que en un plazo no mayor de tres días manifieste lo que a su interés convenga.

25. Investigación por parte del Comité de Ética y Convivencia Escolar.

- a) Admitida la queja, el Comité informará a las partes sobre dicha determinación de manera escrita. En el término de siete días hábiles a partir de la recepción de la queja.
- b) La persona señalada podrá contestar a los hechos expresados en la queja, dentro de los cinco días hábiles siguientes a los que se le notificó la admisión de la queja.
- c) La persona titular de la Secretaría Técnica del Comité, abrirá un expediente con la queja presentada en el que integrará toda la documentación recabada durante la investigación.
- d) La titular de la Secretaría Técnica junto con los miembros del Comité que determine la persona titular de la Dirección General, se entrevistará, por separado, con la persona agraviada y la persona señalada, en compañía de su madre, padre, persona tutora o quien ejerza la patria potestad, en caso de que sean parte del alumnado y, persona de su confianza, en caso

de que sean parte de las personas que laboran en el Colegio, y ésta lo solicite.

- e) La entrevista con cada una de las partes debe realizarse en un lugar privado, si es posible, realizarse en una sola sesión. La persona que lleva a cabo la entrevista debe conducirse con imparcialidad, empatía, con escucha activa y sin expresar juicios sobre lo que se le relata.
- f) Citarán a las personas que puedan dar testimonio de los hechos referidos en la queja para realizar entrevistas. En los casos que lo ameriten, podrán citar nuevamente a las personas mencionadas para allegarse de más información.
- g) El Comité solicitará información a las secciones o áreas involucradas.
- h) El Comité podrá consultar la opinión de personas expertas en la materia.
- i) El Comité vigilará la implementación de las medidas de protección tomadas con motivo de la queja.
- j) Documentará la información recabada en el transcurso de la investigación.
- k) El Comité emitirá una resolución que se discutirá y aprobará en sesión plenaria.

26. De la resolución del Comité de Ética y Convivencia Escolar.

El Comité se pronunciará sobre los hechos puestos a su consideración en la queja para determinar si la persona señalada, incurrió en una conducta constitutiva de violencia por razón de género. La resolución deberá contener los siguientes elementos:

- a) Un resumen en el cual se detallen los antecedentes del caso de manera cronológica desde la presentación de la queja hasta la deliberación del Comité de Ética y Convivencia Escolar.
- b) Los razonamientos y argumentos que motivan la resolución entendiendo por éstos las consideraciones que la sustentan y fundamentan, el análisis de los hechos y el contexto en el que éstos sucedieron y las posibles faltas cometidas, utilizando la perspectiva de género, la perspectiva de infancia y adolescencia, así como el marco conceptual que constituye el Anexo I de este protocolo.
- c) De ser el caso, señalará medidas restaurativas, siempre y cuando la persona agraviada y la persona señalada estén de acuerdo.
- d) En su caso, la o las sanciones conducentes.
- e) Las sanciones deberán ser proporcionales a la gravedad del asunto, objetivas y razonables. Deberá tomarse en cuenta si la persona señalada

ha sido sancionada con anterioridad por actos de violencia por razón de género.

El Comité precisará si se dictarán medidas restaurativas para la comunidad del Colegio Madrid cuando se haya visto afectada por una conducta constitutiva de violencia por razón de género.

La resolución del Comité de Ética y Convivencia Escolar deberá notificarse a las partes. Mientras que, a las direcciones de sección y de administración y finanzas se les notificará las recomendaciones y/o sanciones para que les den cumplimiento. La notificación deberá realizarse dentro de los siete días hábiles siguientes a la sesión del Comité en la que se discutió y aprobó.

27. De la deliberación del Comité de Ética y Convivencia Escolar.

El Comité deliberará con base en el expediente del caso y el proyecto de resolución que someterá a su consideración la persona titular de la Secretaría Técnica, la cual lo elaborará con ayuda de las personas que funjan como vocales y de la Dirección de Administración y Finanzas, cuando alguna de las partes forme parte del personal docente, administrativo y de intendencia.

El proyecto se presentará en la sesión del Comité para su discusión y aprobación. Cuando se requieran ajustes al proyecto, el Comité podrá programar otra sesión para tomar la resolución.

28. Seguimiento de las medidas y/o sanciones.

El seguimiento e implementación de las medidas y/o sanciones corresponderá a la persona titular de cada dirección de sección y/o a la Dirección de Administración y Finanzas.

Las personas orientadoras que forman parte del Comité estarán encargadas de vigilar su cumplimiento en cada sección, cuando las personas implicadas sean parte del alumnado.

En el caso del personal que labora en el Colegio, dicha función estará a cargo de la persona que funja como titular del Comité de Orientación Educativa.

29. De las medidas y sanciones.

Las medidas y sanciones serán proporcionales a la gravedad de la conducta cometida. Siempre que proceda se privilegiará el uso de medidas restaurativas. Los tipos de sanciones serán los siguientes:

- a) Advertencia, consistente en un llamado de atención. Es aplicable al alumnado, al personal docente, administrativo y de intendencia.
- b) Seguimiento de atención psicológica externa. Es aplicable al alumnado, al personal docente, administrativo y de intendencia.

- c) Medida para concientizar, consiste en imponer algunos deberes o condiciones a la persona que realizó la conducta, con la finalidad de sensibilizarla para que tome conciencia del impacto negativo que generó. Es aplicable al alumnado, al personal docente, administrativo y de intendencia.
- d) Medidas disciplinarias previstas en los Lineamientos por los que se establece un Marco para la Convivencia Escolar en las Escuelas de Educación Básica del Distrito Federal, para el alumnado que pertenece a las secciones dependientes de la Secretaría de Educación Pública.
- e) Amonestación, con copia al expediente escolar o administrativo de la persona señalada.
- f) Suspensión temporal, que implica que las personas que conforman el alumnado no podrán acceder a las instalaciones del Colegio por un tiempo determinado.
- g) Condicionamiento a su permanencia en el Colegio, consiste en informar a la persona que su estancia en la institución estará supeditada a que no se repita la conducta por la que fue impuesta la sanción u otra similar y cumpla con las demás medidas que le fueron impuestas para concientizar sobre el efecto de sus actos. Es aplicable al alumnado, al personal docente, administrativo y de intendencia.
- h) Baja definitiva, en el caso de las personas que forman parte del alumnado.
- i) Terminación o rescisión contractual, para el caso de quienes prestan servicios al Colegio Madrid.
- j) Terminación o rescisión de la relación laboral con la persona que realizó la conducta constitutiva de violencia por razón de género.
- k) Negar el acceso al Colegio Madrid en caso de visitantes.

No podrán aplicarse medidas restaurativas en los siguientes casos:

- a) Cuando hubo aproximaciones sexuales de una persona adulta con personas menores de edad;
- b) Cuando existió violencia física;
- c) Cuando se trate de conductas que pudieran configurar posibles delitos que se persigan de oficio;
- d) Cuando se hayan presentado problemas similares con la persona acusada de ejercer la violencia; y

- e) Cuando los incidentes que configuran la violencia por razón de género, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada.

30. Procedimiento en casos de violencia sexual contra niñas, niños y adolescentes cometidas por un adulto.

Cuando una niña, niño o adolescente denuncie haber sufrido una violencia sexual (violación, abuso sexual y acoso sexual) en su contra por parte de una persona adulta que pertenezca o no a la comunidad del Colegio, ante cualquier persona que labora en él o, se detecte la agresión en flagrancia, se deberá dar aviso de manera inmediata a la persona titular de la dirección de sección a la que pertenezca la persona en minoría de edad.

Toda persona que se encuentre en las instalaciones del plantel escolar tiene la obligación de informar de manera inmediata a las autoridades escolares sobre las situaciones que pudieran constituir conductas de violencia sexual contra niñas, niños y/o adolescentes.

El Colegio Madrid, está obligado a actuar en estos casos conforme a lo establecido en el Protocolo para la Atención y Prevención de la Violencia Sexual en las Escuelas de Educación Inicial, Básica y Especial en la Ciudad de México⁷, así como en la Guía Operativa para la Operación y Funcionamiento de los Servicios de Educación Básica para Escuelas Particulares en la Ciudad de México, Incorporadas a la Secretaría de Educación Pública (SEP)⁸.

Por lo tanto, cuando las autoridades del Colegio detecten que la violencia denunciada presente alguna característica que haga sospechar que se trata de uno de los delitos anteriormente mencionados se activará el instrumento de la SEP.

31. Disposiciones transitorias.

- a) El presente protocolo entrará en vigor a partir de su publicación en la página web del Colegio Madrid.
- b) El Colegio entiende el protocolo como un instrumento flexible al cambio y a las enseñanzas que su aplicación vaya mostrando.
- c) El Colegio Madrid, establece una moratoria de un año para capacitar a su personal para implementar medidas de justicia restaurativa las

⁷ SEP-AEFCM Y CNDH (2017) Protocolo para la Atención y Prevención de la Violencia Sexual en las Escuelas de Educación Inicial, Básica y Especial en la Ciudad de México Disponible en: https://www.aefcm.gob.mx/normateca/disposiciones_normativas/CAJ/archivos/UAMASI_Protocolo_26_11_18.pdf

⁸ SEP-AEFCM. Guía Operativa para la Operación y Funcionamiento de los Servicios de Educación Básica para Escuelas Particulares en la Ciudad de México, Incorporadas a la SEP. Disponible en: https://www.aefcm.gob.mx/normateca/disposiciones_normativas/DGPPEE/archivos-2021/GUIA-OPERATIVA-PARTICULARES.pdf

cuales considera fundamentales para atender los casos de violencia por razón de género, con acuerdo de las partes involucradas, en aras de centrar la atención en las necesidades y el daño causado a la persona agraviada, así como aquél sufrido por la persona señalada y la comunidad, para concientizar de la responsabilidad y, en consecuencia, de las obligaciones que conllevan las conductas que constituyen violencia por razón de género.

- d) El Colegio Madrid, podrá solicitar la ayuda de facilitadores externos en justicia restaurativa, para atender los casos que se presenten durante la moratoria referida en el inciso anterior.

Anexo I

Este marco conceptual se empleará como referencia para comprender y evaluar los actos o conductas que constituyan violencia por razón de género en la comunidad del Colegio Madrid, a través de los cuales se cause un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico hacia una de las personas que la integran.

Marco conceptual⁹

Sexo: Referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras de la especie humana al nacer, a quienes se nombra como hombres o mujeres, respectivamente.

Género: Se refiere a los atributos que social, histórica, cultural, económica, política y geográficamente, entre otros, han sido asignados a los hombres y a las mujeres. Se utiliza para referirse a las características que, social y culturalmente, han sido identificadas como “masculinas” y “femeninas”, las cuales abarcan desde las funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que por lo general se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.

Violencia por razón de género: Violencia que resulta en, o es probable que resulte en, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico contra alguien, basado en la discriminación de género, expectativas de roles de género y/o estereotipos de género, o basado en el estado de poder diferenciado vinculado al género.¹⁰

Tipos de violencia por razón de género

- a) **Violencia psicológica:** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación,

⁹ Los conceptos que conforman este marco conceptual provienen, en su mayoría, del Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. CONAPRED. (2016) Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. Disponible en https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf

Los referentes a la violencia por causa de género y sus tipos corresponden a los tipos de violencia reconocidos por la legislación nacional e internacional como violencia contra las mujeres, los cuales fueron adaptados para los fines operativos del protocolo.

Se indica la referencia bibliográfica de aquellos conceptos que no provienen de los instrumentos arriba señalados.

¹⁰ UNESCO y ONU Mujeres (2019). Orientaciones internacionales para abordar la violencia de género en el ámbito escolar. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368125?posInSet=12&queryId=N-EXPLORE-9dfd4fa2-3063-4d60-ba7b-37005c160fb7>

marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la persona agraviada a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

- b) **Violencia física:** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;
- c) **Violencia patrimonial:** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la persona agraviada. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;
- d) **Violencia económica:** Es toda acción u omisión de la persona señalada que afecta la supervivencia económica de la persona agraviada. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;
- e) **Violencia sexual:** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la persona agraviada que atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que puede implicar, en algunos casos una relación de supra subordinación entre la persona agraviada y la persona señalada:
- f) **Violencia digital:** Es cualquier acto realizado mediante el uso de materiales impresos, correo electrónico, o cualquier medio tecnológico, por el que se obtenga, exponga, distribuya, difunda, exhiba, reproduzca, transmita, comercialice, oferte, intercambie y comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona, sin su consentimiento; que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de la persona agraviada o cause daño psicológico, económico o sexual tanto en el ámbito privado como en el público, además de daño moral tanto a ellas como a sus familias.

Abuso sexual: es una forma de violencia, en la que una persona, sin consentimiento de la otra, sin el propósito de llegar a la cópula, ejecuta en ella un acto sexual, la obliga a observarlo o la hace ejecutarlo.

Acoso sexual: 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.

Hostigamiento sexual: Es una forma de violencia que se da por 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.

Violación: se presenta cuando por medio de la violencia física o moral se realiza cópula con persona de cualquier sexo. Se entiende por cópula, la introducción del pene en el cuerpo humano por vía vaginal, anal o bucal. De igual forma, se considera violación, la introducción por vía vaginal o anal de cualquier elemento, instrumento o cualquier parte del cuerpo humano, distinto al pene, por medio de la violencia física o moral.

Intento de violación: es la conducta dirigida a cometer una violación que no logra consumarse por causas ajenas a la voluntad de la persona que la realiza.

Algunos ejemplos de acoso y hostigamiento sexual son:

- Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas con connotación sobre la vida sexual.
- Silbidos, piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia.
- Miradas morbosas o gestos sugestivos que molesten a la persona.
- Presionar a una persona para regresar a una relación afectiva.
- Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual o íntima no aceptadas.
- Visitar insistentemente las redes sociales de la víctima y hacer comentarios sugestivos o de connotación sexual o íntima.
- Imágenes de naturaleza sexual que incomoden tales como carteles, calendarios, pantallas de computadora, celulares, etc.
- Supeditar cualquier calificación a cambio de favores o relaciones sexuales.
- Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del centro escolar o de trabajo.
- Presionar para obtener fotografías de la persona en ropa interior o desnuda.
- Amenazas que afecten negativamente la situación escolar o laboral si no se acepta invitaciones o propuestas sexuales.
- Presión para tener relaciones sexuales.

- Llevar a cabo amenazas (directas o indirectas) mediante las cuales se exige a la persona agraviada realizar conductas sexuales contra su voluntad, o con la amenaza de que, en caso de negativa, se generará un mal futuro.
- Usar expresiones físicas, gestuales o verbales con connotación sexual, insinuaciones sexuales o proposiciones sexuales a otra persona.
- Llevar a cabo acercamientos excesivos como abrazos o besos no deseados o tocamientos, pellizcos, roces, acorralamientos.
- Realizar la exhibición de imágenes u objetos con contenido sexual.
- Exhibir fotografías, imágenes, u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes.

Algunos ejemplos de conductas que constituyen violencia por razón de género:

- Incitar a la exclusión, persecución, odio, violencia, rechazo, burla, difamación, ofensa o injuria en contra de cualquier persona por su orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Ofender o ridiculizar a las personas o promover la violencia en su contra a través de mensajes o imágenes en cualquier medio de comunicación, material de divulgación o entretenimiento.
- Restringir, obstaculizar o impedir la participación en actividades académicas, deportivas, recreativas o culturales.

Consentimiento: Es un acuerdo para participar en una actividad sexual. Se expresa de manera libre, esto es sin manipulación o presión. Es específico, ya que implica que se da para un acto o actividad determinada. Es reversible, ya que se puede cambiar de parecer y retirarlo en todo momento. El consentimiento no se presume, por lo que el silencio no puede ser interpretado como tal. No se considera consentimiento cuando las personas están bajo el efecto del alcohol y las drogas, o inconscientes. Tampoco, cuando se otorga en el marco de una relación de poder o cuando se otorga bajo violencia o amenazas ¹¹

Bisexualidad: Capacidad de una persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo y de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas. Esto no implica que sea con la misma intensidad, al mismo tiempo, de la misma forma, ni que sienta atracción por todas las personas de su mismo género o del otro.

¹¹PLANNED PARENTHOOD, Consentimiento sexual. Disponible en: <https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/relaciones/consentimiento-sexual>

Disciplina positiva: Es un enfoque de la disciplina estudiantil que se centra en el fortalecimiento de la conducta positiva en lugar de solo castigar el comportamiento negativo.¹²

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Discriminación por género: es aquella que sufren las personas cuando se les agrede, se les presentan obstáculos o se les excluye por tener otras expresiones de sexualidad que difieren de la hegemónica heterosexual. Se manifiesta cuando se violenta a una persona ya sea por su orientación sexual, identidad de género o por la expresión del mismo. La bifobia, homofobia, la lesfobia, la misoginia y la transfobia son formas de discriminación y violencia por razón de género.

Discriminación múltiple: la situación de vulnerabilidad específica en la que se encuentra la persona afectada que, al ser discriminada por tener simultáneamente diversas condiciones, ve anulados o menoscabados sus derechos.¹³

Estereotipo: Son las preconcepciones, generalmente negativas y con frecuencia formuladas inconscientemente, acerca de los atributos, características o roles asignados a las personas, por el simple hecho de pertenecer a un grupo en particular, sin considerar sus habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales.

Expresión de género: Es la manifestación del género de la persona. Puede incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros

¹² UNESCO y ONU Mujeres (2019). Orientaciones internacionales para abordar la violencia de género en el ámbito escolar. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368125?posInSet=12&queryId=N-EXPLORE-9dfd4fa2-3063-4d60-ba7b-37005c160fb7>

¹³ Congreso de la Ciudad de México. (2015) Ley de los Derechos de niñas, niños y adolescentes de la Ciudad de México. Disponible en: https://paot.org.mx/centro/leyes/df/pdf/2018/LEY_DERECHOS_NINAS_NINOS_%20ADOLESCENTES_29_12_2017.pdf

aspectos. Constituye las expresiones del género que vive cada persona, ya sea impuesto, aceptado o asumido.

Gay: Hombre que se siente atraído erótico afectivamente hacia otro hombre. Es una expresión alternativa a “homosexual” (de origen médico). Algunos hombres y mujeres, homosexuales o lesbianas, prefieren el término gay, por su contenido político y uso popular.

Heteronormatividad: Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son, o deben ser, heterosexuales, o de que esta condición es la única natural, normal o aceptable; esto es, que solamente la atracción erótica afectiva heterosexual y las personas heterosexuales, o que sean percibidas como tales, viven una sexualidad válida éticamente, o legítima, social y culturalmente.

Identidad de género: Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar la modificación de la apariencia o funcionalidad corporal a través de tratamientos farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Se desarrolla, por lo general, entre los 18 meses y los tres años de edad.

Intersexualidad: Todas aquellas situaciones en las que la anatomía o fisiología sexual de una persona no se ajusta completamente a los estándares definidos para los dos sexos que culturalmente han sido asignados como masculinos y femeninos. Existen diferentes estados y variaciones de Intersexualidad: Es un término genérico, en lugar de una sola categoría. De esta manera, las características sexuales innatas en las personas con variaciones intersexuales podrían corresponder en diferente grado a ambos sexos. La intersexualidad no siempre es inmediatamente evidente al momento de nacer, algunas variaciones lo son hasta la pubertad o la adolescencia y otras no se pueden conocer sin exámenes médicos adicionales, pero pueden manifestarse en la anatomía sexual primaria o secundaria que es visible. Desde una perspectiva de derechos humanos, que alude al derecho a la identidad y al libre desarrollo de la personalidad, y a partir de la reivindicación de dicho concepto impulsada por los movimientos de personas intersexuales en el mundo, se considera que el término intersexual es el adecuado para su uso, rechazando el de hermafroditismo o pseudohermafroditismo, usado hace algunos años en ámbitos médicos.

Pansexualidad: Capacidad de una persona de sentir atracción erótica afectiva hacia otra persona, con independencia del sexo, género, identidad de género, orientación sexual o roles sexuales, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas o sexuales con ella.

Prejuicio: Percepciones generalmente negativas, o predisposición irracional a adoptar un comportamiento negativo, hacia una persona en particular o un grupo poblacional, basadas en la ignorancia y generalizaciones erróneas acerca de tales personas o grupos, que se plasman en estereotipos.

Queer: Las personas queer, o quienes no se identifican con el binarismo de género, son aquellas que además de no identificarse y rechazar el género socialmente asignado a su sexo de nacimiento, tampoco se identifican con el otro género o con alguno en particular. Dichas personas pueden manifestar, más que identidades fijas, expresiones y experiencias que: 1) se mueven entre un género y otro alternativamente; 2) se producen por la articulación de los dos géneros socialmente hegemónicos; 3) formulan nuevas alternativas de identidades, por lo que no habría, en sentido estricto, una transición que partiera de un sitio y buscara llegar al polo opuesto, como en el caso de las personas transexuales. Las personas queer usualmente no aceptan que se les denomine con las palabras existentes que hacen alusión a hombres y mujeres, por ejemplo, en casos como “todos” o “todas”, “nosotros” o “nosotras”, o profesiones u oficios (doctoras o doctores), entre otras situaciones; sino que demandan —en el caso del idioma español— que, en dichas palabras, la última vocal (que hace referencia al género) se sustituya por las letras “e” o “x”, por ejemplo, “todes” o “todxs”, “nosotrxs”, “doctorxs”, etc.

Lesbiana: Mujer que se siente atraída erótica y afectivamente por mujeres. Es una expresión alternativa a “homosexual”, que puede ser utilizada por las mujeres para enunciar o reivindicar su orientación sexual.

LGBTTTIQA: Siglas para referirse a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis, intersexuales, queer (cuir) y asexuales.

Trans: Término paraguas utilizado para describir diferentes variantes de transgresión/transición/reafirmación de la identidad y/o expresiones de género (incluyendo personas transexuales, transgénero, travestis, drags, entre otras), cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no concuerda con la identidad y/o expresiones de género de la persona. Las personas trans construyen su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos. Sin embargo, estas intervenciones pueden ser necesarias para la construcción de la identidad de género de las personas trans y de su bienestar.

Transexual: Las personas transexuales se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género y al sexo opuestos a los que social y culturalmente se les asigna en función de su sexo de nacimiento, y que pueden optar por una intervención médica —hormonal, quirúrgica o ambas— para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social.

Transgénero: Las personas transgénero se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo de nacimiento, y quienes, por lo general, sólo optan por una reasignación hormonal —sin llegar a la intervención quirúrgica de los órganos pélvicos sexuales internos y externos— para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social.

Travesti: Las personas travestis, en términos generales, son aquellas que gustan de presentar de manera transitoria o duradera una apariencia opuesta a la del género que socialmente se asigna a su sexo de nacimiento, mediante la utilización de prendas de vestir, actitudes y comportamientos.

Violencia: Cualquier acción, explícita o simbólica, que resulte en, o pueda resultar en daño físico, sexual o psicológico.¹⁴

¹⁴ UNESCO y ONU Mujeres (2019). Orientaciones internacionales para abordar la violencia de género en el ámbito escolar. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368125?posInSet=12&queryId=N-EXPLORE-9dfd4fa2-3063-4d60-ba7b-37005c160fb7>

Anexo II

Marco Jurídico

Legislación Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Ley General de Educación

Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes

Ley General de Víctimas

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Ley Nacional de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias en Materia Penal

Legislación de la Ciudad de México

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 Educación de la Ciudad de México

Ley de Igualdad Sustantiva Entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México

Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes de la Ciudad de México

Ley de Justicia Alternativa del Tribunal Superior de Justicia para el Distrito Federal

Ley de Víctimas

Ley para Prevenir y Evitar la Discriminación del Distrito Federal

Ley para la Promoción de la Convivencia Libre de Violencia en el Entorno Escolar del Distrito Federal

Códigos

Código Penal Federal

Código Penal para el Distrito Federal

Internacional

Sistema Universal

Convención sobre los Derechos del Niño

Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.
(Convenio 190, OIT)

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)

Sistema Interamericano

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).

Normatividad Secretaría de Educación Pública. (SEP)

Acuerdo número 96, que Establece la Organización y Funcionamiento de las Escuelas Primarias.

Acuerdo Secretarial 98, sobre la Organización y Funcionamiento de las Escuelas de Educación Secundaria.

Acuerdo número 357, por el que se Establecen los Requisitos y Procedimientos Relacionados con la Autorización para Impartir Educación Preescolar.

Guía Operativa para la Organización y Funcionamiento de los Servicios de Educación Básica Para Escuelas Particulares en la Ciudad de México, Incorporadas a la SEP.

Lineamientos Generales por los que se Establece un Marco para la Convivencia Escolar en las Escuelas de Educación Básica del Distrito Federal.

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

Normatividad Universidad Nacional Autónoma de México. (UNAM)

Estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de México

Manual de Disposiciones y Procedimientos para el Sistema Incorporado de la UNAM

Reglamento General de Incorporación y Revalidación de Estudios

Anexo III

Bibliografía

AVILEZ ORTEGA, ANDREA y AYALA TORRES, LÁZARO MAURICIO (coordinadores), Violencia escolar contra estudiantes LGBT en México, CNDH, México, 2020. Disponible en https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2021-06/Violencia_escolar.pdf

DÍAZ-AGUADO, María José, Prevenir la violencia de género desde la escuela. Revista de Estudios de Juventud, no. 86, pp 31-47, 2009, España. Recuperado de INJUVE Disponible en: <http://www.injuve.es/sites/default/files/RJ86-04.pdf>

FRANCO MARTÍN DEL CAMPO, María Elisa, La perspectiva de género en el derecho. Una propuesta de conceptualización. Revista Jus Semper Loquitur, Tribunal Superior de Justicia del Estado de Oaxaca, Oaxaca, enero-diciembre, 2015 Disponible en <https://ej.tribunaloaxaca.gob.mx/Contenido/VisorDocumentos?id=24&idTipo=11#page/3>

CONAPRED. (2016) Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales. Disponible en https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf

Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México. Prontuario del Modelo único de Atención. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Disponible en <https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Publicaciones/ProntuarioMUA.pdf>

UNESCO y ONU Mujeres (2019). Orientaciones internacionales para abordar la violencia de género en el ámbito escolar. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368125?posInSet=12&queryId=N-EXPLORE-9dfd4fa2-3063-4d60-ba7b-37005c160fb7>

Panel Internacional de Especialistas en Legislación Internacional de Derechos Humanos y en Orientación Sexual e Identidad de Género (2007). Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Disponible en <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

Protocolos de Instituciones de Educación Superior en México

INSTITUTO TECNOLÓGICO AUTÓNOMO DE MÉXICO. (2021) Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia por causa de género, México. Disponible en

https://protocologenero.itam.mx/sites/all/themes/b_protocologenero/documentos/Protocolo-prevencion-y-atencion-rc1.pdf

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY. (2020). Protocolo de actuación para la prevención y atención de violencia de género. México. Disponible en: <https://tec.mx/sites/default/files/2020-11/Protocolo-Violencia-Genero-09112020.pdf>

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA IZTAPALAPA. (2020) Protocolo para la prevención y la atención a la violencia de género en la UAM Iztapalapa, México. Disponible en: http://www.izt.uam.mx/wp-content/uploads/2020/06/IZT_PROTOCOLO_VIOLENCIA.pdf

UNIVERSIDAD DEL CLAUSTRO DE SOR JUANA. (2018) Protocolo de actuación en casos de violencia de género, acoso u hostigamiento sexual de la Universidad del Claustro de Sor Juana, México. Disponible en: <https://elclauastro.mx/wp-content/uploads/2022/01/protocoloviolenca-feb19.pdf>

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA (2021). Protocolo para la prevención y atención de la violencia de género en la Universidad Iberoamericana, México. Disponible en: <https://ibero.mx/protocolo-de-genero.pdf>

Universidad Nacional Autónoma de México (2019). Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, México. Disponible en: <https://www.cnyn.unam.mx/archivos/Protocolo-violencia-genero.pdf>

Protocolos Suprema Corte de Justicia de la Nación

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. (2015). Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que impliquen la orientación sexual o la identidad de género. México. Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/registro/formulario/protocolo-orientacion-sexual>

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. (2020) Protocolo para juzgar con perspectiva de género. México. Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20%28191120%29.pdf>

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. (2021) Protocolo para juzgar con perspectiva de infancia y adolescencia. México. Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/protocolos-de-actuacion/para-juzgar-con-perspectiva-de-infancia-y-adolescencia#:~:text=Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de>

[%20Infancia%20y%20Adolescencia,-
PROTOCOLO&text=Es%20una%20compilaci%C3%B3n%20de%20distintas,en%20lo
s%20Protocolos%20de%20Actuaci%C3%B3n.](#)

Otros

LOGOS ESCUELA DE BACHILLERES, S.C. Protocolo de actuación e intervención en materia de violencia de género. México Disponible en <https://sites.google.com/logos.edu.mx/bibliotecalogos/inicio/normatividad?authuser=0>

Secretaría de Gobernación, Secretaría de la Función Pública e Instituto Nacional de las Mujeres. (2020). Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. México. Disponible en <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/523898/protocolo-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual.pdf>