



Instituto Politécnico Nacional  
"La Técnica al Servicio de la Patria"

# Jaceta

POLITÉCNICA

Número 1519 • 6 de diciembre de 2019 • Año LVI • Vol. 18

## PROTOCOLO

PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN,  
ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA  
**VIOLENCIA DE GÉNERO**





**DIRECTORIO**  
INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

**Mario Alberto Rodríguez Casas**  
Director General

**María Guadalupe Vargas Jacobo**  
Secretaria General

**Jorge Toro González**  
Secretario Académico

**Juan Silvestre Aranda Barradas**  
Secretario de Investigación y Posgrado

**Luis Alfonso Villa Vargas**  
Secretario de Extensión e Integración Social

**Adolfo Escamilla Esquivel**  
Secretario de Servicios Educativos

**Reynold Ramón Farrera Rebollo**  
Secretario de Gestión Estratégica

**Jorge Quintana Reyna**  
Secretario de Administración

**Eleazar Lara Padilla**  
Secretario de la Comisión de Operación  
y Fomento de Actividades Académicas

**Guillermo Robles Tepichin**  
Secretario Ejecutivo del Patronato de Obras e Instalaciones

**José Juan Guzmán Camacho**  
Abogado General

**Modesto Cárdenas García**  
Presidente del Decanato

**Paola Meneses Gantus**  
Coordinador de Comunicación Social

**GACETA POLITÉCNICA**  
ÓRGANO INFORMATIVO OFICIAL  
DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

**Lili del Carmen Valadez Zavaleta**  
Jefa de la División de Redacción

**Gaceta Politécnica**

**Gabriela Díaz**  
Editora

**Ángela Félix y Georgina Pacheco**  
Colaboradoras

**Departamento de Diseño**

**Verónica E. Cruz, Arlin Reyes,**  
**Jesús Manuel Reza y Esthela Romo**  
Diseño y Formación

# CONTENIDO

Gaceta Politécnica Número Extraordinario 1519  
del 6 de diciembre de 2019

Presentación .....	3
Introducción .....	4
Disposiciones generales .....	6
De la prevención de la violencia de género .....	11
De la detección de la violencia de género .....	12
De la atención de la violencia de género .....	16
Medidas de protección .....	17
De la sanción de la violencia de género .....	19
Transitorios .....	21
Anexos	
• Marco normativo .....	22
• Glosario .....	24
• Flujograma .....	26
• Formato de denuncia .....	28



GACETA POLITÉCNICA, Año LVI, No. 1519, 6 de diciembre de 2019. Publicación digital editada por el IPN, a través de la Coordinación de Comunicación Social, Unidad Profesional "Adolfo López Mateos", av. Luis Enrique Erro s/n, col. Zacatenco, cp. 07738, Ciudad de México. Conmutador: 5729 6000 ext. 50041. www.ipn.mx

Reserva de Derechos al Uso Exclusivo no. 04-2019-060410001100-203; ISSN: 0016-3848. Licitud de Título no. 3302; Licitud de contenido no. 2903, ambos otorgados por la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas de la Secretaría de Gobernación. Permiso Sepomex no. IM09-00882.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación. Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización del Instituto Politécnico Nacional.



ipn.mx



@IPN\_MX



@ipn\_oficial

**E**l Instituto Politécnico Nacional (IPN) en el firme compromiso de consolidar espacios educativos y laborales libres de violencia, instituye el presente Protocolo que tiene como propósito prevenir, detectar, atender y sancionar las problemáticas relacionadas con la violencia de género entre la comunidad politécnica, así como el establecimiento de instrumentos y estrategias de sensibilización, capacitación y formación en perspectiva de género y derechos humanos. Además, busca ser una herramienta útil que permita a quienes tienen a su cargo la labor de ejecutarlo identificar, evaluar y actuar integral y eficazmente en los casos sometidos a su consideración.

Este instrumento va dirigido a la comunidad politécnica, por ello, la intervención desde las aulas es decisiva, ya que la educación es un derecho universal y fundamental para el ejercicio de otros derechos, abre la posibilidad de mirar a las Dependencias Politécnicas como espacios de oportunidad para desarrollar nuevos modelos sociales de relacionarse: con igualdad e inclusión, sin violencia, sin discriminación, con justicia y dignidad para todas las personas.

La violencia de género es una emergencia nacional presente en todos los ámbitos de la sociedad mexicana. Es una práctica común que vulnera el derecho de las personas (mayoritariamente de las mujeres) a vivir con libertad y autonomía, la cual está arraigada en la cultura nacional de manera casi imperceptible, pero con efectos que van desde lo sutil a lo profundamente lacerante.

El Protocolo busca ser una contribución para la Cultura de Paz en el IPN, pues permite analizar, atender y resolver la violencia de género para abatirla, fomentando relaciones igualitarias entre la comunidad politécnica, visibilizando y deconstruyendo estereotipos sexistas, y generando conciencia crítica.

Finalmente, esta acción se suma a la serie de estrategias institucionales enmarcadas en la política de Cero Tolerancia a la violencia, la cual abona al logro de los objetivos de la Agenda Estratégica de Transformación del IPN, en la cual, asumo la seguridad y el bienestar de quienes integramos el Instituto Politécnico Nacional como ejes rectores de mi administración.

“La Técnica al Servicio de la Patria”

**Dr. Mario Alberto Rodríguez Casas**

**Director General**

# INTRODUCCIÓN

**E**l Instituto Politécnico Nacional encaminado hacia la consecución de una cultura de respeto, igualdad, equidad, tolerancia, inclusión y libre de violencia donde cada integrante de nuestra comunidad politécnica la adopte como permanente, emitió el Programa Institucional de Mediano Plazo 2018, en cual se estableció el Eje transversal 2. Perspectiva de Género, que es primordial para la administración de esta Casa de Estudios, donde se encontraban como Proyecto Especial 42 Evaluar los actuales Protocolos para la Detección y Denuncia de acciones de violencia de género y el Proyecto Especial 43, Transversalización de la Perspectiva de Género en el IPN.

Actualmente, para la definición de los proyectos que integran el Programa de Desarrollo Institucional 2019-2024, como parte de una transformación Institucional para consolidar una cultura de paz que impulse y promueva la igualdad entre mujeres y hombres, la eliminación de la discriminación y la violencia de género se establecen 2 programas transversales, uno de ellos se refiere al impulso y continuidad del diseño de estrategias específicas para la transversalización de la Perspectiva de Género en el IPN, a través de replantear el diseño y ejecución de herramientas para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia de género, la aplicación de estrategias para la política de Cero Tolerancia y el rediseño de las Redes de Género.

El artículo 5, inciso a) de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por México en 1981, señala que los Estados parte tienen la obligación de adoptar medidas para modificar los patrones socioculturales de conductas de hombres y mujeres, a fin de alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias, basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. De ahí la conveniencia de establecer mecanismos y procedimientos administrativos que favorezcan su erradicación en instituciones educativas, así como centros laborales privados o públicos.

Las estimaciones mundiales publicadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) 2013, indican que una de cada tres (35%) mujeres en el mundo han sufrido violencia física o sexual de pareja, así como violencia sexual por terceros en algún momento de su vida.

Por lo que refiere a los hombres, los casos de violencia ejercida en su contra toman tintes de tabú. De conformidad con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía -el maltrato hacia el hombre se enmarca dentro de la violencia doméstica- casi un 25% de las denuncias en este rubro en el año 2011 corresponden a hombres maltratados por sus parejas. No obstante, del total de 5,632 personas denunciadas por violencia doméstica, el 76.2% fueron hombres y un

23.8% mujeres, lo cual sin duda alguna sigue mostrando una alta tendencia de violencia contra las mujeres y nos permite vislumbrar que los hombres también son objeto de la misma.

En México la violencia en las instituciones educativas ha ido en aumento. De acuerdo a cifras otorgadas por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) 2016, 7 de cada 10 niñas y niños han sido objeto de violencia en el ambiente escolar.

Sin duda, lo anterior obedece a costumbres provenientes de una cultura enraizada en la cual en muchos de los casos acepta y legitima la violencia como parte de la formación que debe otorgarse a la niñez.

Asimismo, como previamente ha quedado precisado, la violencia de género no reconoce sexo, ya que mujeres y hombres pueden sufrirla; no obstante, resulta primordial emitir el reconocimiento público que han sido las mujeres las principales víctimas de esta. La violencia de género es, pues, la manifestación extrema de la desigualdad.

El artículo 1º constitucional establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a estos.

Del mismo modo, establece que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Por su parte, el artículo 4º de nuestra Carta Magna estipula que la mujer y el hombre son iguales ante la ley. Esta deberá establecer mecanismos e instituciones suficientes para garantizar la igualdad y promover la equidad de género, especialmente en el caso de mujeres trabajadoras y jefas de familia, además de proteger la organización y el desarrollo de la misma.

Es por ello que el IPN reconoce que la violencia de género constituye una de las conductas más preocupantes en la comunidad politécnica, transgrediendo con ello los derechos humanos; convencido con la reivindicación de las víctimas y que se debe prevenir que más personas sean objeto de violencia de género dentro de las instalaciones de esta casa de estudios, es por ello que se instituye una política de **Cero Tolerancia** en la materia.

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

## DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.-** El presente Protocolo es de observancia general y obligatoria, tiene por objeto establecer los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, atender y canalizar a las instancias competentes para sancionar los actos de violencia de género, ocurridos entre la comunidad politécnica en cualquier espacio que se encuentre bajo el resguardo del Instituto Politécnico Nacional.

Lo anterior, sin perjuicio de la aplicación de otras disposiciones de la normativa interna y externa, así como de los procedimientos que pudieran instaurarse en otros ámbitos jurídicos tendentes a sancionar la conducta denunciada.

**Artículo 2.-** Las personas que intervengan en la atención de los casos de violencia de género dentro del Instituto Politécnico Nacional observarán los principios de:

- I. **Dignidad:** Valor rector de los derechos humanos el cual debe ser observado para garantizar una vida libre de violencia. Implica la comprensión de la persona como titular y sujeto de derechos, así como a no ser objeto de violencia o arbitrariedades.
- II. **Buena Fe:** Quienes brinden atención dentro del Instituto, presumirán la buena fe de la persona denunciante y no deberán criminalizarla, revictimizarla o responsabilizarla por su situación, deberán brindarle los servicios de atención desde el momento en que lo requiera, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos.
- III. **Confidencialidad:** Quienes intervengan en el proceso deberán reservar cualquier información que pueda llevar a la identificación pública de las partes o al conocimiento del caso.
- IV **Debida diligencia:** Quienes conozcan del asunto deberán realizar todas las actuaciones necesarias dentro de un tiempo razonable para lograr el objeto de este Protocolo, en especial la prevención, atención integral, derecho a la verdad y justicia, a fin de que la persona denunciante sea tratada y considerada como titular de derechos.

Asimismo, facilitarán los procesos que permitan el acceso real y efectivo de las personas denunciantes a las medidas reguladas por el presente Protocolo.

- V. **Enfoque Interseccional:** Reconocimiento de la existencia de personas con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad y otros, en consecuencia, se requiere de una atención especializada que responda a lo anterior.

Quienes deban aplicar este Protocolo ofrecerán, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantías especiales y medidas de protección a las personas expuestas a un mayor riesgo de violación de sus derechos.

- VI. **Enfoque Transformador con Perspectiva de Género:** Quienes deban aplicar el presente Protocolo realizarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, los esfuerzos necesarios encaminados a eliminar las desigualdades de género promoviendo una cultura política con igualdad sustantiva y libre de violencia.

- VII. **Gratuidad:** Todas las acciones, mecanismos, procedimientos y cualquier otro trámite que implique el derecho de acceso a la justicia y demás derechos reconocidos en este Protocolo no generará costo alguno.

- VIII. **Igualdad y no Discriminación:** Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir, anular y/o restringir el reconocimiento o ejercicio de los derechos y libertades, así como la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- IX. **Integralidad, Indivisibilidad e Interdependencia:** Todos los derechos contemplados en este Protocolo se encuentran interrelacionados entre sí. No se puede garantizar el goce y ejercicio de los mismos sin que a la vez se asegure el resto de los derechos. La violación de un derecho pondrá en riesgo el ejercicio de otros.

- X. **Interés superior de la niñez:** Deberá ser considerado de manera primordial en la toma de decisiones sobre una cuestión debatida que involucre niñas, niños y adolescentes. Cuando se presenten diferentes interpretaciones, se elegirá la que satisfaga de manera más efectiva este principio rector. Cuando se tome una decisión que afecte a niñas, niños o adolescentes, en lo

individual o colectivo, se deberán evaluar y ponderar las posibles repercusiones a fin de salvaguardar su interés superior y sus derechos procesales.

- XI. **Máxima Protección:** Implementación de medidas pertinentes a fin de resguardar a las partes involucradas de cualquier situación que pudiera vulnerar su libertad, dignidad y seguridad personal, o de alguna conducta que tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos fundamentales.
- XII. **No Criminalización:** Quienes apliquen el Protocolo deberán abstenerse de estigmatizar, emitir prejuicios y consideraciones que especulen sobre la participación de las partes en alguna actividad delictiva.
- XIII. **No Revictimización:** Quienes se encarguen de aplicar el Protocolo deberán garantizar un proceso libre de repetición de hechos revictimizantes, evitando acciones que coloquen a la persona denunciante como responsable de lo que le sucedió.
- XIV. **Pro-persona:** Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano forme parte favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.
- XV. **Publicidad:** El Instituto Politécnico Nacional deberá implementar mecanismos de difusión eficaces, a fin de brindar información y orientación a la comunidad politécnica acerca de los derechos, garantías y recursos, así como acciones, mecanismos y procedimientos con los que cuenta, los cuales deberán difundirse de forma clara y accesible.
- XVI. **Rendición de cuentas:** Quienes implementen este Protocolo estarán sujetos a mecanismos efectivos de conformidad con la normativa aplicable.
- XVII. **Transparencia:** Todas las acciones, mecanismos y procedimientos que lleve a cabo el Instituto Politécnico Nacional en ejercicio de sus obligaciones, deberán instrumentarse de manera que garanticen el acceso a la información, así como el seguimiento y control correspondientes.



XVIII. **Máximo uso de los recursos disponibles:** El presente Protocolo para su efectiva implementación y ejecución deberá contar con los máximos apoyos humanos, materiales y financieros.

**Artículo 3.-** Las Dependencias Politécnicas responsables de la operación de este Protocolo serán:

- I. Oficina del Abogado General(OAG);
- II. Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género (UPGPG);
- III. Defensoría de los Derechos Politécnicos (DDP);
- IV. Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI);
- V. Consejo Técnico Consultivo Escolar (CTCE), y
- VI. Coordinación de la Red de Género (RdeG).

**Artículo 4.-** Las Dependencias Politécnicas encargadas de la prevención, detección, atención y sanción de casos de violencia de género deberán realizar las actuaciones correspondientes con estricta garantía de los derechos humanos de las personas denunciadas.

**Artículo 5.-** Son derechos de la persona denunciante, los siguientes:

- A) Ser tratada con dignidad, sin discriminación, con confidencialidad, eficacia y con igualdad.
- B) Recibir orientación y acompañamiento del personal competente.
- C) No ser revictimizada, criminalizada, ni sometida a juicios de valor sobre su comportamiento y/o cuestionamientos que pongan en duda la veracidad de su denuncia.
- D) Tener garantía de protección de la información que se refiera a su vida privada, datos personales e información confidencial, en los términos de la normativa aplicable en la materia.
- E) Tener acceso a las medidas de protección establecidas en este Protocolo.
- F) Ser acompañada por una persona de su confianza durante todo el procedimiento, si así lo desea. Cuando la persona sea menor de edad, deberá ser acompañada por su madre, padre o tutor/a.
- G) Recibir información sobre el desarrollo de su denuncia.

**Artículo 6.-** Son derechos de la persona denunciada los siguientes:

- A) Ser tratada con dignidad, con igualdad y sin discriminación.
- B) Tener garantía de protección de la información que se refiera a su vida privada, datos personales e información confidencial, en los términos de la normativa aplicable en la materia.
- C) Ser informada que existe una denuncia en su contra, el nombre de la persona que formula la denuncia, así como de los hechos que se le imputan, a fin de otorgarle el derecho del debido proceso, de audiencia, la oportunidad de ofrecer pruebas en descargo y dar contestación a los hechos formulados por la persona denunciante.



## DE LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

**Artículo 7.-** Prevención es la acción y efecto de prevenir; por lo tanto, es la disposición que se hace de forma anticipada para minimizar un riesgo. El objetivo de prevenir es adoptar medidas encaminadas a impedir que se produzcan afectaciones físicas y psicológicas; es lograr que un perjuicio eventual no se concrete. La prevención es el pilar fundamental para combatir la violencia de género.

En consecuencia, resulta primordial que la totalidad del personal del IPN reciba capacitación acorde a las necesidades de cada Dependencia Politécnica.

La UPGPG deberá coordinarse con la Dirección de Capital Humano y la Coordinación General de Formación e Innovación Educativa a efecto que cualquier persona servidora pública de nuevo ingreso o que reingrese al servicio después de seis meses de concluido su encargo previo o de haber gozado de una licencia, reciba las acciones de sensibilización respectivas, lo cual deberá hacerse en un plazo no mayor a un mes de su ingreso o reingreso según el caso.

Las personas titulares de las Dependencias Politécnicas deberán ofrecer las facilidades necesarias a las personas servidoras públicas para tomar estas acciones de formación.

La UPGPG y la DDP serán las encargadas de establecer el contenido de los cursos de sensibilización y capacitación, así como su organización y aplicación.

**Artículo 8.-** El alumnado desde su ingreso y durante su permanencia en el Instituto Politécnico Nacional deberá recibir pláticas y material de sensibilización en perspectiva de género.

La UPGPG y la DDP serán las responsables de definir el contenido de los mismos, debiendo prever en todos los casos que estos sean pertinentes, adecuados, inclusivos, actualizados y acorde al grupo de las personas que va dirigido.

**Artículo 9.-** Al finalizar cada plática de sensibilización o curso de capacitación se deberá aplicar una encuesta. Con base en los resultados arrojados, la UPGPG y la DDP deberán actualizar los contenidos tomando en consideración las evidencias y experiencias descubiertas durante la detección e implementarán acciones de prevención adicionales o correctivas.

Los datos plasmados en las mismas deberán ser protegidos en los términos de la legislación aplicable.

La UPGPG y la DDP definirán los indicadores respectivos, los cuales serán publicados en la página oficial del IPN.

## DE LA DETECCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

**Artículo 10.-** A través de la detección de conductas que constituyen violencia de género se logra cumplir con la garantía de no repetición, al identificarse de manera temprana actos que vulneran los derechos de las personas de la comunidad politécnica en esta materia.

Las personas titulares de las Dependencias Politécnicas, subdirecciones, jefaturas de división, jefaturas de departamento, profesorado y personas tutoras deberán prestar atención, a efecto de detectar entre el personal o alumnado según corresponda, la presencia de alguna de las conductas descritas en el siguiente numeral, debiendo reportar de manera inmediata a la RdeG, quien una vez recibido el reporte señalado anteriormente, lo remitirá a la UPGPG, que en coordinación con la DDP, programará una plática de sensibilización en la que además se exhortará a la comunidad politécnica a presentar su denuncia respectiva.

**Artículo 11.-** Se consideran actos de violencia de género en el ámbito escolar y laboral de manera enunciativa más no limitativa los siguientes:

- I. Discriminación de Género, y
- II. Violencia Sexual.

De manera enunciativa y no limitativa, se considera que pueden ser conductas indicadoras o fehacientes, según sea el caso, de la existencia de violencia de género las siguientes:

- Uso y exhibición de materiales de carácter sexual fuera del ámbito académico;
- Comentarios, chistes o bromas de contenido sexual que resultan desagradables y ofensivos;
- Comentarios ofensivos o discriminatorios sobre la apariencia de la persona;
- Contactos físicos, acercamientos, tocamientos o caricias innecesarias, con carácter deliberado, no deseados o que incomoden;

- Insinuar o provocar intencionadamente situaciones para quedarse a solas con la persona acosada;
- Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como sanitarios, vestidores, etc;
- Invitaciones comprometedoras, insistencia en que la persona participe en conversaciones o bromas de contenido sexual;
- Dejar notas o enviar correo electrónico, mensajes y cartas de carácter sexual que resulten ofensivos e intimidatorios;
- Insinuar o proponer mejoras laborales o académicas a cambio de intercambios sexuales;
- Ignorar las aportaciones de las mujeres del grupo, menospreciar su trabajo, conocimientos o habilidades;
- Hacer descalificaciones, burlas o comentarios ofensivos de carácter sexista;
- Denegar una licencia por embarazo, maternidad o paternidad por nacimiento o adopción;
- Manifestar prejuicios de género;
- Solicitar a colaboradores/as, compañeros/as o alumnado, vestir de cierta manera;
- Exclusión para que la persona asista a eventos académicos, culturales o deportivos;
- La negativa a trabajar con determinadas personas por cuestión o motivo de género, y
- Cualquier otra similar o análoga a las anteriores.

# VIOLENTÓMETRO

Sin perjuicio de lo anterior, para una adecuada detección de las violencias, las personas que operan este Protocolo, deberán tener presente las conductas previstas en el Violentómetro del Instituto Politécnico Nacional.

**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

 Instituto Politécnico Nacional  
"Su Honor al Servicio de la Patria"

## Violentómetro

### #CeroToleranciaALaViolencia

Descarga nuestra app



Instituto Politécnico Nacional  
Unidad Politécnica de Gestión  
con Perspectiva  
de Género  
[www.ipn.mx/genero/](http://www.ipn.mx/genero/)

Reg. No. 03-2009-120211370900-01  
Reg. No. 03-2013-090510414900-01

**ASESINAR**

Mutilar

Violar

Abuso sexual

Forzar a una relación sexual

Amenazar de muerte

Amenazar con objetos o armas

Encerrar, aislar

Patear

Cachetear

Empujar, jalonear

Pellizcar, arañar

Golpear "jugando"

Caricias agresivas

Manosear

Destruir artículos personales

Controlar, prohibir (amistades, familiares, dinero, lugares, apariencia, actividades, celular, mails y redes sociales)

Intimidar, amenazar

Humillar en público

Ridiculizar, ofender

Descalificar

Culpabilizar

Celar

Ignorar, ley del hielo

Mentir, engañar

Chantajear

Bromas hirientes

**¡Ten cuidado!  
¡La violencia aumentará!**

**¡Reacciona!  
¡No te dejes destruir!**

**¡Necesitas ayuda  
profesional!**

**Artículo 12.-** Se consideran actos de acoso sexual de manera enunciativa más no limitativa los siguientes:

- Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, en la que no existe una subordinación de la persona denunciante con quien perpetra el acto, en donde se manifiesta un ejercicio de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- Las injurias sexistas, las microagresiones (son comentarios o actos cotidianos casi imperceptibles que tienen un componente agresivo, pero que de uno u otro modo encubren o deforman el contenido violento que transmiten), los micromachismos (comentarios casi imperceptibles, sutiles, en los que se evidencia que un sujeto tiene poder sobre otro, una especie de superioridad de género, racial o sexual), la proxemia (invasión del espacio) y los tocamientos de zonas erógenas.

El acoso sexual puede generarlo una persona, un grupo de personas, o, en su caso, un inferior jerárquico sobre un superior jerárquico.

**Artículo 13.-** Se consideran actos de hostigamiento sexual de manera enunciativa más no limitativa los siguientes:

- Toda conducta de naturaleza sexual no deseada en la que existe un vínculo de subordinación laboral o escolar, cometida por un superior jerárquico en contra de un inferior jerárquico.
- Toda represalia infringida a la persona denunciante por el hecho de no acceder al favor sexual propuesto por quien ostenta la superioridad jerárquica.
- Todo acto de complicidad entre la persona que ostenta la superioridad jerárquica y el personal subordinado, que genere condiciones para que la persona denunciante acceda bajo presión al favor sexual.

## DE LA ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

**Artículo 14.-** Cualquier persona de la comunidad politécnica que considere haber sido víctima de un caso de violencia de género, deberá acudir con la RdeG de su Dependencia Politécnica. El objetivo de este primer contacto es escuchar a la probable persona denunciante, a efecto de identificar la problemática y detectar la existencia de un caso de violencia de género, en cuyo supuesto, la RdeG respectiva, deberá proporcionar una explicación precisa y clara del procedimiento a seguir previsto en el presente Protocolo, informándole sobre el derecho que tiene para interponer la denuncia respectiva y los canales de procedencia.

En caso de que esta sea menor de edad, la RdeG deberá comunicarse de manera inmediata con su madre, padre o tutor/a, para que esté presente durante el primer contacto.

**Artículo 15.-** En el supuesto que la persona denunciante se encuentre en un estado de alteración, la RdeG deberá canalizarla a la Dependencia competente, para que reciba el apoyo de contención psicológica especializada.

**Artículo 16.-** La persona denunciante podrá comunicarse a la línea de denuncia segura del IPN 55 5729 60 00 extensiones: 50191, 50090 y 50091, vía WhatsApp al número 55 48 97 33 84 o al correo electrónico genero@ipn.mx, en el que se recibirá la denuncia. La UPGPG deberá contactarse a más tardar dentro de las veinticuatro horas siguientes de recibida la misma con la persona denunciante, a efecto de programar la cita correspondiente con el Grupo Intrainstitucional.

**Artículo 17.-** Una vez agotado el primer contacto, la RdeG correspondiente deberá informar de manera inmediata y por escrito a la UPGPG el resultado del mismo, a efecto de programar una entrevista de atención con la persona denunciante en la que participará el Grupo Intrainstitucional.

En caso que la persona denunciante sea menor de edad, la programación de la entrevista se llevará a cabo con la madre, padre o tutor/a.

La fecha de la entrevista no podrá ser posterior a cinco días hábiles después de la notificación a la UPGPG, a excepción de que la persona denunciante autorice su programación en fecha posterior.

El lugar de la entrevista deberá contar con instalaciones adecuadas, procurando en todo momento que no existan interrupciones, protegiendo la secrecía y confidencialidad de la misma.



Cuando la persona denunciante se encuentre en una unidad foránea la entrevista podrá llevarse a cabo a través de una videoconferencia, así como cualquier otra actuación que sea necesaria, se podrá realizar por medio del uso de las TIC's.

**Artículo 18.-** El Grupo Intrainstitucional deberá hacer del conocimiento de la persona denunciante lo siguiente:

- a) Informarle los derechos que tiene previstos en este Protocolo, así como las medidas de protección y salvaguarda a las que tiene acceso.
- b) Expresarle que el IPN tiene una política de Cero Tolerancia a la violencia de género.
- c) Solicitar en caso de considerarlo prudente, firma de un consentimiento informado para grabar el audio de la entrevista, indicándole del derecho que tiene para expresar su negativa, en cuyo caso se le informará que se levantará un acta de hechos del desarrollo de la misma, la cual constituirá la denuncia de la persona afectada y que además servirá para efectos de constancia, registro y estadística.
- d) Las demás que se consideren necesarias para la atención del asunto en particular.

## MEDIDAS DE PROTECCIÓN

**Artículo 19.-** Con la finalidad de garantizar el derecho a la no repetición y cuando la persona denunciante se encuentre amenazada en su integridad personal o en su vida con carácter inmediato, se dictarán las medidas previstas en el presente Protocolo para evitar que sufra alguna lesión o daño.

**Artículo 20.-** La Secretaría General por conducto de la Coordinación de Asistencia Técnica será la encargada de determinar las medidas de protección más adecuadas para salvaguardar la integridad física de la persona denunciante.

**Artículo 21.-** Entre las medidas de protección que la Secretaría General puede implementar se encuentran:

- a) Reforzamiento de la seguridad en las instalaciones de la Dependencia Politécnica.
- b) Impedir el acceso a las instalaciones del Instituto en general o de una Dependencia Politécnica determinada a la persona denunciada; en caso de que eso no sea posible por algún trámite que la persona deba realizar, esta deberá ser acompañada por la persona que la propia Secretaría General determine.
- c) Todas aquellas que considere necesarias y efectivas procurando en todo momento se cumpla con el derecho de no repetición a favor de la persona denunciante.

**Fe de Erratas** al artículo 22 de las Medidas de Protección del Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Sanción de la Violencia de Género del Instituto Politécnico Nacional:

**Dice:**

**Artículo 22:** La DDP podrá emitir recomendaciones en el ámbito académico a efecto de salvaguardar el derecho a la educación de la persona denunciante.

Entre las recomendaciones que puede emitir se encuentran las siguientes:

- Asesorías o tutorías especiales para la persona denunciante.
- Que se evalúe a la persona denunciante a través de la Academia o bien por alguna persona distinta a la persona denunciada.
- Cambio de grupo.
- Cambio de turno o de Unidad Académica.
- Posibilidad de recurrar una asignatura. En este caso, cuando la persona denunciante ya haya agotado el número de recursamientos a los que haga mención **el Reglamento General de Estudios de Posgrado, ambos del IPN**, deberá existir un diagnóstico psicológico que determine que la persona denunciante sufrió afectaciones que impactaron en su trayectoria académica.

**Debe decir:**

Artículo 22: La DDP podrá emitir recomendaciones en el ámbito académico a efecto de salvaguardar el derecho a la educación de la persona denunciante. Entre las recomendaciones que puede emitir se encuentran las siguientes: Asesorías o tutorías especiales para la persona denunciante. Que se evalúe a la persona denunciante a través de la Academia o bien por alguna persona distinta a la persona denunciada. Cambio de grupo. Cambio de turno o de

Unidad Académica. Posibilidad de recurrir una asignatura. En este caso, cuando la persona denunciante ya haya agotado el número de recursamientos a los que haga mención **el Reglamento General de Estudios y el Reglamento de Estudios de Posgrado, ambos del IPN**, deberá existir un diagnóstico psicológico que determine que la persona denunciante sufrió afectaciones que impactaron en su trayectoria académica.

La DDP podrá emitir recomendaciones en el ámbito laboral, a efecto de salvaguardar el derecho a un trabajo digno de la persona denunciante.

Entre las recomendaciones que puede emitir se encuentran las siguientes:

- Cambio de actividades que involucren el contacto de la persona denunciante con la persona denunciada.
- Cambio de área de trabajo.
- Cambio de turno o de Dependencia Politécnica.

En todos los casos, se deberá contar con el consentimiento de la persona denunciante y deberá existir un diagnóstico psicológico emitido por el Centro de Investigación y Atención Especializada en Comportamiento, ubicado en el CICS, Unidad Santo Tomás o, en su caso, por la instancia correspondiente, que determine que la persona denunciante sufrió afectaciones que impactaron en su ámbito laboral para que las mismas se hagan efectivas.

## DE LA SANCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

**Artículo 23.-** Una vez concluida la entrevista, se iniciarán los procedimientos administrativos y jurisdiccionales correspondientes conforme a la legislación aplicable:

- a) Cuando la persona denunciada sea parte del alumnado: La Oficina del Abogado General solicitará a la unidad académica correspondiente que someta la problemática ante la Comisión de Honor respectiva para el inicio del procedimiento disciplinario.
- b) Cuando la persona denunciada sea trabajador: La OAG procederá en términos de la legislación laboral aplicable, con el fin de determinar la responsabilidad que en la materia corresponda, además estará obligada a hacer del conocimiento del hecho al Órgano Interno de Control en el IPN, a efecto que resuelva lo procedente en materia de responsabilidad administrativa.

Adicionalmente, en ambos casos, cuando la sanción no amerite una baja, ya sea como alumno/a o como trabajador/a, la persona denunciada deberá tomar los cursos de sensibilización o capacitación que para tal efecto determine la UPGPG y DDP, debiendo quedar en su expediente la sanción aplicada.

**Artículo 24.-** La OAG proporcionará a la persona denunciante el acompañamiento ante el Ministerio Público para presentar la querrela respectiva y en caso que la conducta desplegada pueda constituir un delito que se persiga por denuncia, deberá formularse la misma por la Dirección de Asuntos Jurídicos.

**Artículo 25.-** La DDP con independencia de las acciones señaladas en los artículos anteriores y cuando la persona denunciada tenga la calidad de autoridad en términos de la legislación politécnica, deberá emitir una determinación conforme a sus atribuciones previstas en el Acuerdo por el que se expide la Declaración de los Derechos Politécnicos y se establece la Defensoría de los Derechos Politécnicos del Instituto Politécnico Nacional.

**Artículo 26.-** En caso de recibir denuncias de las cuales se desconozca la identidad de la persona afectada, o bien la misma pida no se den a conocer sus datos, la UPGPG registrará el asunto como antecedente y realizará acciones de sensibilización específicas en coordinación con la DDP.

Cuando existan dos o más denuncias anónimas en contra de la misma persona, se deberá dar vista al Grupo Intrainstitucional a efecto de que analice la situación y resuelva lo conducente.

**Artículo 27.-** En atención a la política de Cero Tolerancia a la violencia de género, queda prohibida la implementación de prácticas de conciliación y mediación, así como aquellas que promuevan la criminalización y revictimización en la persona denunciante, a efecto de generar desistimiento en la denuncia.

**Artículo 28.-** Se consideran omisiones de las Dependencias Politécnicas encargadas de implementar el Protocolo, las siguientes:

- a) Negarse a recibir, atender o canalizar casos de violencia de género dentro de la comunidad politécnica.
- b) Evitar el acceso a la justicia y la debida diligencia en los casos de violencia de género.
- c) Impedir a las autoridades competentes el acceso a información y evidencias necesarias para la integración del expediente.
- d) Quebrantar el principio de confidencialidad.

- e) Realizar cualquier acto que atente contra la integridad de las personas involucradas o ponga en riesgo el debido proceso.

En estos casos, se dará vista a la OAG para que en el ámbito de sus atribuciones determine la sanción correspondiente.

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.**- El presente Protocolo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en la Gaceta Politécnica.

**SEGUNDO.**- La Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género, en un plazo no mayor a 90 días hábiles a partir de la entrada en vigor del presente Protocolo, deberá llevar a cabo la primera capacitación a las Redes de Género para la aplicación del presente Protocolo.

Hasta en tanto se lleva a cabo la capacitación señalada, el Grupo Intrainstitucional seguirá operando en los términos que ha venido trabajando hasta antes de la emisión del presente Protocolo, no obstante, deberá aplicar, en lo que resulte, las disposiciones del mismo.

**TERCERO.**- Los casos no previstos en el presente Protocolo, serán resueltos por el Grupo Intrainstitucional y cuando se trate de dudas en la interpretación del mismo, corresponderá a la Oficina del Abogado General.

**CUARTO.**- La Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género deberá llevar un control estadístico de violencia de género dentro del Instituto Politécnico Nacional.

**QUINTO.**- El presente Protocolo se deberá revisar al finalizar el primer año después de su entrada en vigor.

Después del primer año, el mismo deberá ser revisado por lo menos cada tres años o cuando se detecte la necesidad derivado de la implementación del mismo.

**SEXTO.-** En un plazo no mayor a 90 días hábiles, se conformará la Comisión Especial para el cumplimiento de la Política de Cero Tolerancia a la violencia en el IPN.

## MARCO NORMATIVO

### A. MARCO INTERNACIONAL

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, por sus siglas en inglés (CEDAW).
- Recomendación General 19 de la CEDAW.
- Conferencia mundial de derechos humanos, Austria, Viena, 1993.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”.
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer. Beijing 1995.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.
- C111-Convenio Núm. 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José Costa Rica”.
- 7º, 8º y 9º Informes del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, compromiso de armonización legislativa.
- Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI, UNESCO, 1998.

## B. MARCO NACIONAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Persona denunciantes.
- Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia.
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley General de Educación.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley Federal del Trabajo.
- Código Penal Federal.
- Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Declaratoria Nacional para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior, 1998.
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal.

### C. MARCO INSTITUCIONAL

- Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional.
- Reglamento Orgánico del Instituto Politécnico Nacional.
- Reglamento Interno del Instituto Politécnico Nacional.
- Código de Conducta para las Personas Servidoras Públicas del Instituto Politécnico Nacional.
- Acuerdo por el que se crea la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género.
- Acuerdo por el que se expide la Declaración de los Derechos Politécnicos y se establece la Defensoría de los Derechos Politécnicos del Instituto Politécnico Nacional.

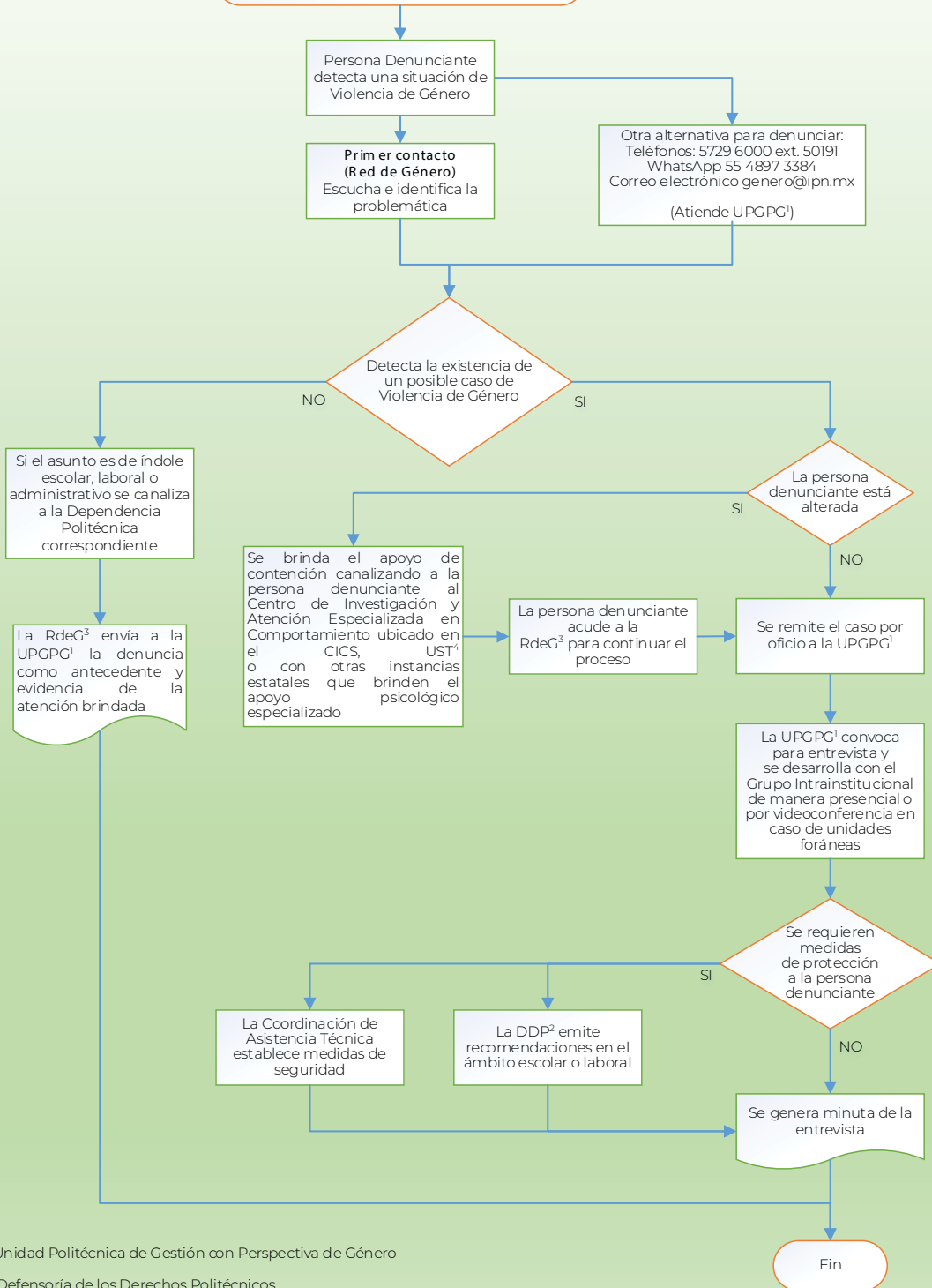
### GLOSARIO

- I. **Acompañamiento:** Trabajo con las persona denunciantes en las diferentes fases o etapas del caso, teniendo en cuenta sus propias necesidades.
- II. **Atención:** Brindar servicios especializados que reconozcan tanto las causas como las consecuencias de la violencia y que las combatan desde la integralidad.
- III. **Comunidad Politécnica:** Está integrada por el alumnado, las personas egresadas, personal académico, personal no docente y personal directivo del Instituto Politécnico Nacional.
- IV. **Cultura de Paz:** La cultura de paz consiste en una serie de valores, actitudes y comportamientos que rechazan la violencia y previenen los conflictos, buscando identificar las causas y solucionar los problemas mediante el diálogo entre las personas, los grupos y las naciones; teniendo en cuenta un punto muy importante que son los derechos humanos.
- V. **Denuncia:** La manifestación de hechos constitutivos de violencia de género, que se hacen del conocimiento a la Instancia Politécnica encargada de aplicar el Protocolo, por la persona denunciante.



- VI. **Discriminación de género:** Toda exclusión, distinción o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación sexual, identidad y/o expresión de género asociada con el origen étnico, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.
- VII. **Grupo Intrainstitucional:** El integrado por personas representantes de la Oficina del Abogado General, la Coordinación de Asistencia Técnica de la Secretaría General, la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género, la Defensoría de los Derechos Politécnicos y el Comité de Ética del Instituto Politécnico Nacional.
- VIII. **Dependencias Politécnicas:** Todas aquellas que de conformidad con sus facultades intervendrán en el proceso del presente Protocolo.
- IX. **Persona denunciada:** Persona integrante de la Comunidad Politécnica que presuntamente haya realizado un acto de violencia de género.
- X. **Persona denunciante:** Persona afectada por la comisión de un acto de violencia de género o violencia sexual dentro de las instalaciones del IPN.
- XI. **TIC's:** Tecnologías de información y comunicación.
- XII. **Violencia de Género:** Actos u omisiones que, con base en el sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, atenten o dañen la dignidad, la integridad y la libertad de las personas.

## FLUJOGRAMA DE ATENCIÓN



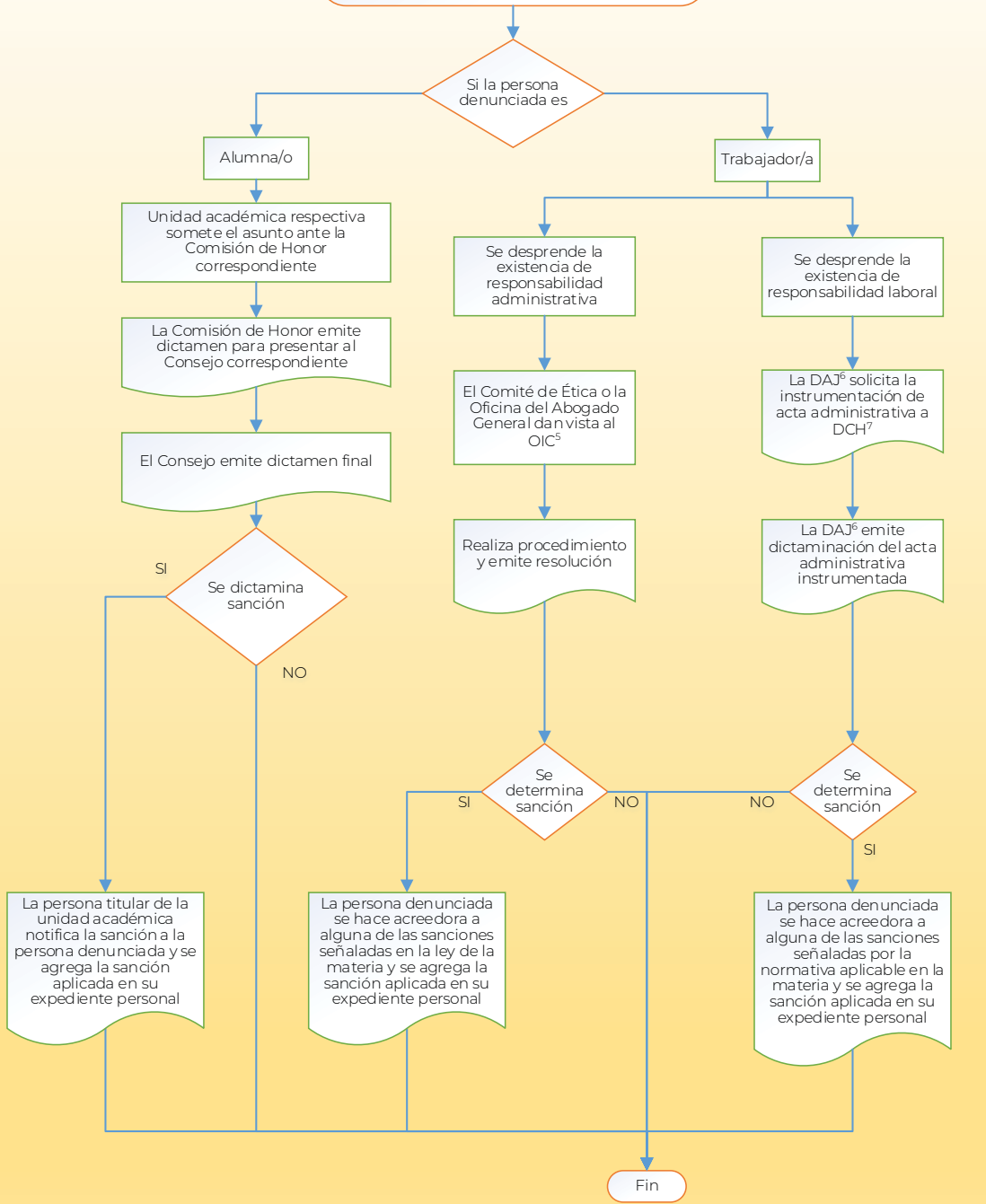
<sup>1</sup> Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género

<sup>2</sup> Defensoría de los Derechos Politécnicos

<sup>3</sup> Red de Género

<sup>4</sup> Centro Interdisciplinario de Ciencias de la Salud Unidad Santo Tomás

## FLUJOGRAMA DE SANCIÓN



<sup>5</sup> Órgano Interno de Control

<sup>6</sup> Dirección de Asuntos Jurídicos

<sup>7</sup> Dirección de Capital Humano



## FORMATO DE DENUNCIA

### Datos de la persona que presenta la denuncia

Fecha de la Denuncia: a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Hora de la Denuncia: \_\_\_\_ Horas \_\_\_\_Minutos

Nombre Completo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_ años Género: ( ) Masculino ( ) Femenino

Domicilio (opcional): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Teléfono (extensión en su caso): \_\_\_\_\_

Correo Electrónico: \_\_\_\_\_

Ocupación: ( ) Alumno/a ( ) Trabajador/ra

Unidad académica de procedencia: \_\_\_\_\_ 1

\_\_\_\_\_

Turno: \_\_\_\_\_

En caso de ser Alumno/a

Semestre: \_\_\_\_\_

Grupo: \_\_\_\_\_

Carrera: \_\_\_\_\_

En caso de ser Trabajador/ra

Función actual: \_\_\_\_\_

Tipo de contrato: \_\_\_\_\_

En caso de ser Menor de Edad, deberá proporcionar los siguientes datos de su Padre, Madre, Tutor o Tutora:

Nombre Completo de Padre, Madre, Tutor o Tutora:

\_\_\_\_\_



**Instituto Politécnico Nacional**  
"La Técnica al Servicio de la Patria"

Edad: \_\_\_\_\_ años

Sexo: ( ) Masculino ( ) Femenino

Domicilio: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

Correo Electrónico: \_\_\_\_\_

¿Desea que su queja o denuncia sea anónima?

Si  No

**Datos de la persona involucrada:**

Nombre completo respecto de quien se presenta la Denuncia: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Dependencia Politécnica de procedencia: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Turno: \_\_\_\_\_

En caso de ser estudiante la persona involucrada:

2

Semestre: \_\_\_\_\_

Grupo: \_\_\_\_\_

En caso de que la persona involucrada sea Servidora Pública:

Puesto o cargo que desempeña:  
\_\_\_\_\_

Nombre de la o el jefa(e) inmediato:  
\_\_\_\_\_

**Descripción de los Hechos**

Fecha en que ocurrieron los hechos: \_\_\_\_\_

Hora aproximada: \_\_\_\_\_

Lugar donde ocurrieron los hechos:  
\_\_\_\_\_



**Instituto Politécnico Nacional**  
"La Técnica al Servicio de la Patria"

Describe cómo ocurrieron los hechos:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Testigos**

Indique el nombre completo de los principales testigos en caso de tenerlos y datos de localización 3  
(teléfono, extensión, correo electrónico)

---

---

---

---

---

---

---

---

**Medios Probatorios**

¿Cuenta con documentos que sustenten su denuncia o algún elemento probatorio adicional?

Si  No



**Instituto Politécnico Nacional**  
"La Técnica al Servicio de la Patria"

En caso afirmativo favor de describirlos, indicar el número de hojas y adjuntarlos al presente.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

En caso de no contar con ellos, pero que sepa de su existencia, indique dónde se localizan o a quién le consta.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Nombre y Firma de la persona denunciante.**



Instituto Politécnico Nacional  
“La Técnica al Servicio de la Patria”

**Dr. Mario Alberto Rodríguez Casas**

Director General

**M.en D.D.C. María Guadalupe Vargas Jacobo**

Secretaria General

**Dr. Jorge Toro González**

Secretario Académico

**Dr. Juan Silvestre Aranda Barradas**

Secretario de Investigación y Posgrado

**Dr. Luis Alfonso Villa Vargas**

Secretario de Extensión e Integración Social

**Dr. Adolfo Escamilla Esquivel**

Secretario de Servicios Educativos

**Dr. Reynold Ramón Farrera Rebollo**

Secretario de Gestión Estratégica

**C.P. Jorge Quintana Reyna**

Secretario de Admistración

**Dr. Eleazar Lara Padilla**

Secretario Ejecutiva de la COFFA

**Arq. Guillermo Robles Tepichin**

Secretario Ejecutivo del POI

**Mtro. José Juan Guzmán Camacho**

Abogado General

**Dr. Eduardo Antonio Vanegas López**

Coordinador de Asistencia Técnica de la SG

**Mtra. Araceli García Rico**

Directora de la Unidad Politécnica de Gestión con  
Perspectiva de Género

**Lic. Yadira Paloma Zugarazo Ramírez**

Defensora de los Derechos Politécnicos

**Lic. Mario Duana Espín**

Director de Asuntos Jurídicos de la OAG

**Lic. María Guadalupe Díaz Estrada**

Jefa de Departamento de Capacitación de la UPGPG

Directorio





Instituto Politécnico Nacional  
"La Técnica al Servicio de la Patria"

