

UACM

Universidad Autónoma
de la Ciudad de México

Nada humano me es ajeno

Décima Cuarta Sesión Extraordinaria 2019

Consejo Universitario VI Legislatura



CONSEJO UNIVERSITARIO
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

UACM

Universidad Autónoma
de la Ciudad de México

Nada humano me es ajeno



CONSEJO UNIVERSITARIO
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

**SEXTO CONSEJO UNIVERSITARIO
DÉCIMA CUARTA SESIÓN EXTRAORDINARIA
24 de octubre de 2019
Plantel San Lorenzo Tezonco**

- I.** Registro de asistencia
- II.** Pase de lista y verificación de quórum
- III.** Foro Universitario
- IV.** Aprobación del orden del día

Propuesta de Orden del día:

1. Altas y Bajas.
2. Discusión y, en su caso, aprobación en lo particular del Catálogo de Normas de Convivencia.
3. Informe de los avances en la elaboración del Protocolo de Prevención y Atención a casos de Violencia de Género, que presenta la Comisión de Mediación y Conciliación.
4. Discusión y, en su caso, aprobación del Procedimiento de Atención a Víctimas de Violencia de Género.

QR

1. Altas y Bajas de Comisiones

Registro de las bajas a comisiones del Consejo y aprobación de las altas a comisiones del Consejo.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Artículo 13, fracción IV, 14, fracción I, y 81, fracción XI, del Reglamento del Consejo Universitario.

Punto de Acuerdo:

El Pleno del Sexto Consejo Universitario:

PRIMERO.- Registra las siguientes bajas a sus comisiones:

Nombre	Comisión (baja)

Segundo.- Aprueba las siguientes altas a sus comisiones:

Nombre	Comisión (baja)

2. Discusión y, en su caso, aprobación en lo particular del Catálogo de las Normas de Convivencia.

Exposición de motivos

El pasado 18 de septiembre de 2019, la Comisión de Organización presentó ante el Pleno de este Consejo Universitario un dictamen que a su vez incluía tres dictámenes distintos que versaban sobre la convivencia y la atención de las violencias dentro de la UACM, elaborados por la Comisión de Mediación y Conciliación de la Cuarta Legislatura del Consejo Universitario.

Lo anterior lo hizo la CO en atención a lo mandado por el acuerdo UACM/CU-6/EX-07/029/19 de esta legislatura y a la apremiante necesidad de contar con esa normativa para atender las auditorías externas sin menoscabo de las exigencias internas que demandan atención y prevención de las violencias en nuestra casa de estudios.

Dicho dictamen fue abordado en tres partes de la misma décimo primera sesión extraordinaria. En la primera parte se aprobó la Convocatoria para Defensores titular y adjunto de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la UACM y se realizó la exposición del Catálogo de Normas de Convivencia por parte de la Comisión de Mediación y Conciliación.

En la segunda parte de la sesión, se discutió en lo general el Catálogo y en ese sentido fue aprobado por el Pleno. También se acordó una metodología para analizar y discutir en lo particular el dictamen que fue aprobada de la siguiente manera: se abordaría primero artículo por artículo, después el Glosario del Catálogo y por último la Exposición de Motivos del propio Dictamen. En la misma fecha se discutió y aprobó de manera particular el Título I.

La tercera parte de la sesión fue interrumpida durante el Foro Universitario y fue cancelada al no contar con las condiciones mínimas de discusión en el marco de los

principios de cooperación y apoyo mutuos que nos rigen desde la Ley de la UACM.

Sobre lo anterior, debe decirse que la interrupción no fue de ninguna manera una manifestación de ideas legítimas sino un acto de violencia. Durante estas acciones no se expresó ningún argumento, sólo fueron descalificaciones sin coherencia ni sentido. Pero sobre todo no fue legítima porque quién sí se identificó ha dañado a nuestra universidad con la única finalidad de beneficiarse a sí mismo. Todo esto se encuentra documentado en el pasado proceso ilegal de elección a rectoría y en la configuración de un claro pago de favores al ser contratado por quien usurpara la rectoría hasta el mes pasado.

Esta legislatura reconoce la necesidad de un marco jurídico que regule nuestra convivencia y garantice el derecho que tenemos los universitarios a "la protección de su salud física y psicológica, así como a un ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar integral" establecido en el artículo 78 del Estatuto General Orgánico. En consecuencia, la Comisión de Organización retomó la discusión y acordó reagendar los dictámenes pendientes de discusión, en franca oposición a la violencia.

Ahora bien, durante estas tres partes de la décimo primera sesión extraordinaria hubo amplia participación de la comunidad interesada en el tema. Durante el Foro Universitario de cada uno de estos días se vertieron opiniones diferentes con respecto del Catálogo de Normas de Convivencia. Durante la primera parte, fueron veintidós miembros de nuestra comunidad quienes se expresaron durante más de dos horas de diálogo con el órgano de gobierno.

En la segunda parte, en el plantel Casa Libertad, fueron menos quienes hicieron escuchar sus consideraciones durante el Foro. No obstante, y en contraste, hubo una manifestación de argumentos con respecto del documento en discusión por lo que la sesión se vio interrumpida, pero

mediante el diálogo y el entendimiento, pudo reanudarse el trabajo y se discutió ampliamente el Título I de estas Normas.

Durante la tercera parte, la interrupción ocurrió durante el propio Foro Universitario. Haciendo también de esta violencia en contra de la propia comunidad del plantel Cuauhtepac que se expresaba al respecto del dictamen. Por las expresiones antes enumeradas, la Comisión de Organización tomó diversos acuerdos durante tres sesiones extraordinarias al respecto de cómo retomar esta discusión y cómo atender aquellas diferencias vertidas.

Fue así que se decidió proponer a los consejeros miembros de esta Comisión continuar con el ejercicio de difusión, discusión y consulta con la comunidad a la que pertenecen; sistematizarla y presentarla en forma de informes por plantel. En tanto que cada uno de los consejeros, desde el inicio de esta discusión, ya había realizado un ejercicio de comunicación con su comunidad, no se acordó una metodología específica, sino que cada uno de ellos evaluaría la mejor manera de continuar el diálogo.

El pasado jueves 17 de octubre, la Comisión de Organización sesionó para presentar dichos informes, conjuntarlos y presentarlos ahora como anexo al presente dictamen. Así como para acordar la fecha en que este Pleno retomaría la discusión del Catálogo, en acompañamiento de la comunidad que está representada en este Consejo Universitario.

Por lo anteriormente motivado, se presenta la siguiente:

Fundamentación legal

Artículos 3, 4 fracciones I, XII y XIV, 15, 17 fracciones IV, V, VII, XVII, XVIII y XX, y 19 de la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; artículos 5 fracción IV, 9, 12, 13, 14 fracciones I y VI, 116 y 117 del

Estatuto General Orgánico; artículos 81, 84 y 86 del Reglamento del Consejo Universitario.

Exposición de Motivos

“La Universidad Autónoma de la Ciudad de México está integrada por los estudiantes, el personal académico y el personal administrativo, técnico y manual. Los principios de cooperación y apoyo mutuos deben ser la base de las normas que rijan la Universidad”. Estas palabras son un mandato de nuestra máxima Ley.

Por ello, estas Normas de Convivencia tienen como finalidad buscar que las relaciones entre los integrantes de la comunidad se guíen por el diálogo y la razón en todo momento, pero aún más cuando surjan diferendos y conflictos originados de la pluralidad de ideas que debe prevalecer en esta Casa de Estudios.

Así, esta normatividad se resiste a ser punitiva y deja como último recurso la sanción, por lo que en primer lugar traza un camino para la reconciliación y el resarcimiento de las relaciones entre universitarios, para que sean el entendimiento y la comprensión los principales recursos para resolver los diferendos.

Con este objetivo es que únicamente son tres las conductas que todos debemos reprobar y evitar en todos los espacios universitarios: la discriminación en todas sus formas, la violencia en todas sus formas y la venta de sustancias prohibidas por las leyes de la Ciudad de México y las Generales de la Nación.

Ahora bien, considerando que el acceso a la justicia y el debido proceso son dos derechos de toda persona, justamente esta normatividad busca que sea la propia comunidad universitaria la que analice y decida sobre las conductas inapropiadas y la reparación del daño a través del Consejo de Justicia, que será integrado por universitarios de los tres sectores. Lo anterior, sin menoscabo de la normatividad laboral y administrativa que en sus respectivos campos contribuye también a que la Universidad marche por una ruta de autonomía y libertad.

Estas Normas de Convivencia se proponen que cada uno de los integrantes de la UACM encamine todos sus esfuerzos para que el conocimiento y el pensamiento sean la principal aportación de esta Universidad a la sociedad en un marco de respeto y defensa de los derechos de cada uno y de los demás, porque finalmente eso somos, somos un conjunto de voluntades que miran hacia un mismo horizonte, el de un mundo mejor y más justo para nosotros y para todos.

Fundamentación Legal

Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Numeral 2 de la exposición de motivos de la Ley de la UACM; Artículo 2, 3,5, fracción I, 17, fracción XVII de la Ley de la UACM; Artículo 5 fracción IV, 77, 78, 79, 80, 1, 82, 84, 85, 86, 88, 102, 103, 104, 114 y 116 del Estatuto General Orgánico; Artículo 84 del Reglamento del Consejo Universitario.

NORMAS DE CONVIVENCIA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Glosario

Para los efectos del presente Acuerdo, se entiende por:

Comunidad universitaria: los estudiantes, el personal académico, el rector o rectora y el personal administrativo, técnico y manual de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

EGO: Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Ley: Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Plantel: Cada uno de los planteles de la Universidad, espacios dedicados de manera preponderante a la formación universitaria, esto es, docencia, investigación y difusión cultural.

Pleno: El Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México reunido en sesión ordinaria o extraordinaria.

Rector: El rector de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Universidad: Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Comisión de Mediación: Comisión de Mediación y Conciliación del Consejo Universitario.

Autoridad Universitaria: Cualquier persona, instancia u órgano que realice encargo o comisión en materia de gestión académica-administrativa, administrativa y de gobierno universitario.

Disculpa Pública. Reconocimiento público del daño o dolor infringido, el cual deberá ser proporcional y contextualizado a la ofensa.

Acoso y hostigamientos laboral. Consiste en actos o comportamientos, en un evento o una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre ellos: la provocación, presión, difamación, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, ataques verbales o físicos que puedan realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a quien se dirigen, o en quienes la presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

Acoso sexual. Son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, exigencias sexuales verbales o de hecho. El acoso sexual se configura independientemente de la relación jerárquica entre las partes.

Hostigamiento sexual. Son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, exigencias sexuales verbales o de hecho. El hostigamiento se configura cuando existe una relación jerárquica entre las partes.

Debido proceso. Principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, al permitirle tener oportunidad de ser oído y a hacer valer sus pretensiones legítimas frente a la instancia correspondiente.

Título I. Disposiciones generales

Artículo 1. Las presentes normas de convivencia son de carácter general y de observancia obligatoria para la comunidad de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, de conformidad con el artículo 17, fracción XVII de la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México. Tienen el propósito de cumplir con el Estatuto General Orgánico, que en su artículo 84 indica que los integrantes de la comunidad tienen derecho a la convivencia en paz y a recibir un trato respetuoso. Asimismo, el Estatuto establece que la violación a estos principios deberá ser tratada específicamente y normarse de manera correspondiente en las normas de convivencia universitaria, así como en los diferentes estatutos.

Artículo 2. La Universidad tiene la obligación de promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos de conformidad con lo establecido en el Título Primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el Título Segundo Carta de Derechos de la Constitución Política de la Ciudad de México.

Artículo 3. La autorregulación, la corresponsabilidad, la prevalencia del diálogo, la mediación y la conciliación como medios de solución de conflictos y el respeto por la diferencia y la diversidad son valores universitarios fundamentales para la convivencia.

Artículo 4. El catálogo de normas establecido en el presente ordenamiento es de observancia general, obligatoria y aplicable en los espacios e instalaciones universitarias y fuera de éstas cuando se participe en actividades oficiales o promovidas por la Universidad.

Artículo 5. Es responsabilidad de cada universitario conocer y cumplir con la Ley, los Estatutos, los Reglamentos y las Normas que rigen en la UACM. La Universidad tiene la obligación de construir e implementar mecanismos para que la comunidad universitaria obtenga un amplio conocimiento y comprensión de estas normas, así como de los procedimientos de aplicación de las mismas.

Título II. Catálogo de Normas de Convivencia

Artículo 6. La comunidad universitaria, a través de sus actos, debe fortalecer los principios expuestos en la Ley y en su exposición de motivos.

Artículo 7. La libertad de expresión, de cátedra y de investigación de todos los universitarios es fundamental dentro y fuera del aula, tal como lo consigna la Ley en su artículo 8. Los integrantes de la comunidad deben respetar estas libertades.

Artículo 8. Los integrantes de la comunidad podrán ejercer el derecho a la manifestación según lo establecido en los Artículos 6 y 7 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y de conformidad con el artículo 79 del EGO.

Artículo 9. De acuerdo al artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Exposición de Motivos de la Ley, la Universidad tiene la obligación de desarrollar planes de mejora de convivencia y armonía entre los universitarios; así como en materia de Derechos Humanos.

Artículo 10. El respeto a la integridad física de las personas es un principio elemental de la convivencia; por ello cualquier tipo de actos de violencia física, será considerada falta grave.

Artículo 11. El EGO en su artículo 78 establece que todos los integrantes de la comunidad tienen derecho a la protección de su salud física y psicológica, así como a un ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar integral. En razón de lo anterior, todo miembro de la comunidad debe evitar incurrir o incitar a la violencia física, verbal o psicológica; así como incurrir o incitar a la burla, el rechazo, la difamación, la injuria, la provocación y la persecución. Realizar lo anterior de manera personal, por medio de mensajes o imágenes en los medios de comunicación, en las redes sociales o en cualquier tecnología de información y comunicación, se considera que contraviene el artículo 78 del EGO. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave.

Artículo 12. Los integrantes de la comunidad tienen derecho a no ser discriminados por su origen étnico o nacional, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, la orientación sexual, el estado civil o por cualquier otro motivo. Los actos de discriminación, en concordancia con el artículo 77 del EGO, serán considerados faltas graves. La Universidad deberá garantizar que sus instalaciones sean adecuadas para la accesibilidad y la inclusión de toda la comunidad universitaria.

Artículo 13. El hostigamiento, el acoso y el ataque sexual están tipificados como delitos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y, en el caso del hostigamiento, está tipificada como delito en el Código Penal Federal, y atentan contra la dignidad y la convivencia humana. Está prohibido este tipo de comportamientos y, hacerlo, será considerado una falta grave.

Artículo 14. La Universidad, de acuerdo al artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene la obligación de atender aquellos casos de hostigamiento, acoso y ataque sexual denunciados a cualquier autoridad de la Universidad. Para ello deberán ceñirse al Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia de Género emitido por la Comisión de Mediación y Conciliación.

Artículo 15. Se deben respetar los bienes, las posesiones o los derechos de cualquier miembro de la comunidad.

Artículo 16. La portación de armas de cualquier tipo constituye un riesgo que atenta contra la integridad física de los integrantes de la comunidad; por lo tanto, queda prohibida y será considerada como falta grave.

Artículo 17. Con el fin de salvaguardar lo establecido en el artículo 78 del EGO, en torno a que la comunidad universitaria tiene derecho a la protección de su salud física y psicológica, y a un ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar integral, no se debe ingerir, inhalar, aspirar o fumar drogas o estupefacientes ni consumir bebidas alcohólicas en las instalaciones universitarias. El actuar bajo los efectos del alcohol o drogas, será considerado un agravante, cuando se incurra en otras faltas a las normas de convivencia.

Artículo 18. A los miembros de la comunidad que soliciten apoyo en torno a problemas de adicción, la Universidad a través de la Coordinación de Servicios Estudiantiles, los derivará hacia servicios de salud especializados.

Artículo 19. En las instalaciones de la Universidad no se puede distribuir, proporcionar, vender u ofrecer bebidas alcohólicas o cualquier sustancia considerada por las leyes nacionales como narcótico, estupefaciente, psicotrópico o cualquier otra sustancia que produzca efectos similares. Dado que dicha conducta es un delito, será considerada falta grave, y la persona que sea sorprendida realizándola será remitida a la autoridad externa competente.

Artículo 20. No debe hostigarse ni acosarse laboralmente a ningún miembro de la comunidad, ni de forma personal, por mensajes y/o imágenes en los medios de comunicación, a través de las redes sociales o en cualquier tecnología de información y comunicación. El acoso y hostigamiento laboral será consideradas faltas graves. Para prevenir estas conductas, la Universidad tiene la obligación de desarrollar programas de capacitación y sensibilización para todo el personal.

Artículo 21. Para atender el derecho, consagrado en el artículo 78 del EGO, a un ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar integral en las instalaciones de la Universidad, y de conformidad con lo establecido en el artículo 6, párrafo IX, de la Ley; es obligatorio hacer un uso adecuado de los recursos y/o servicios que proporciona la Universidad; cuidar y respetar las instalaciones, el mobiliario, los materiales, los suministros y todos los bienes que han sido dispuestos por nuestra casa de estudios.

Artículo 22. Los universitarios deben respetar los horarios de las instalaciones de los planteles y las sedes. Se debe justificar adecuadamente el uso de instalaciones fuera de los días y horarios establecidos.

Título III. Sanciones y órganos responsables de establecerlas

Artículo 23. Se entiende por falta toda acción u omisión que transgreda las normas descritas en este Acuerdo o aquellas que se encuentren previstas en la Ley, el EGO o en otros ordenamientos legales vigentes en la Universidad; así como en las leyes locales y federales que regulan la vida social, entre otras: Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, Ley de Protección a la Salud de los no Fumadores en el Distrito Federal, Ley de Protección de Datos Personales para el Distrito Federal, Ley de Cultura Cívica del Distrito Federal, Ley General de Salud, el Código Penal Federal.

Artículo 24. Las autoridades universitarias estarán sujetas a las presentes normas de convivencia, así como al Reglamento de Responsabilidades Universitarias.

Artículo 25. La Comisión de Mediación, con fundamento en los artículos 17 fracción XVII de la Ley, el 116 del Estatuto General Orgánico y el 84 del Reglamento del Consejo Universitario, es la encargada de "... conocer los actos..." violatorios de las normas contenidas en el Catálogo establecido en el presente Acuerdo, "... buscar la solución de los conflictos mediante el diálogo y el convencimiento y, en caso necesario, remitir el asunto a las instancias administrativas o judiciales correspondientes". Por lo tanto, los académicos, el personal administrativo, técnico y manual, así como los estudiantes serán responsables ante la Comisión de Mediación de las faltas a las presentes normas.

Artículo 26. Con fundamento en los artículos 17 fracción XVII de la Ley, el 116 del Estatuto General Orgánico y el 84, fracciones II y III, del Reglamento del Consejo Universitario, la Comisión de Mediación es la encargada de realizar la investigación cuando miembros de la comunidad entreguen por escrito una queja en la que se presuma violación a las presentes normas. Su actuación buscará, en todo momento, la solución de los conflictos mediante el diálogo y el convencimiento. La Comisión de Mediación y Conciliación hará públicos los protocolos bajo los cuales realizará las investigaciones. Los protocolos de la Comisión de Mediación y Conciliación deberán apegarse al estricto respeto a los Derechos Humanos, en los términos que marca la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como a la observancia, en todo momento, de los principios del debido proceso.

Artículo 27. Cuando las faltas sean consideradas graves, no sea posible la mediación o se hayan agotado las posibilidades de mediación o conciliación, la Comisión de Mediación creará el Consejo de Justicia del caso, para que emita un dictamen, que incluya su fallo sobre las acusaciones y, en su caso, la sanción adecuada; e informe a las autoridades o instancias encargadas de aplicar tales sanciones.

Artículo 28. El Consejo de Justicia de cada caso, se conformará con 3 integrantes de la comunidad universitaria, uno por cada sector, elegidos mediante insaculación. La participación en el Consejo de Justicia de los insaculados es obligatoria, por lo que, en caso de ausencia no justificada, se procederá a sancionar con una nota mala en el expediente del trabajador o una amonestación por escrito para el estudiante. No se insacularán miembros de la comunidad que sean consejeros universitarios, de plantel o de Colegio; autoridades o cargos de confianza.

Artículo 29. Una vez que la Comisión de Mediación instale el Consejo de Justicia del caso, entregará el expediente de inmediato. Para reunirse el Consejo de Justicia requiere la presencia de sus tres integrantes. El Consejo de Justicia se apoyará en todo momento en la Comisión de Mediación para su funcionamiento.

Los insumos del Consejo de Justicia serán:

- La investigación proporcionada por la Comisión de Mediación
- Y el testimonio de las personas involucradas expresando lo que a su derecho convenga.

La Comisión de Mediación convocará a los involucrados a dar su testimonio ante el Consejo de Justicia con 3 días hábiles de anticipación.

Una vez instalado, el Consejo de Justicia tendrá 10 días hábiles para emitir su dictamen.

Artículo 30. El Consejo de Justicia del caso deberá ceñirse al debido proceso. Deberá fundar y motivar la sanción que decida, tomando en consideración las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos, así como el actuar precedente del presunto infractor. Es decir, el Consejo de Justicia del caso tomará en cuenta si la falta que se analiza es una reincidencia, o si el presunto infractor está sujeto a otro procedimiento disciplinario, o si lo estuvo y fue sancionado.

Artículo 31. El dictamen del consejo de Justicia será público, inapelable y obligatorio para las autoridades e instancias involucradas.

Artículo 32. Tratándose de casos de incumplimiento grave de las normas, la Comisión de Mediación podrá dictar medidas precautorias consistentes en la suspensión o separación provisional de la persona en cuestión, para lo cual instruirá a los Coordinadores de Plantel y/o enlaces administrativos correspondientes. El dictamen deberá estar debidamente formulado y motivado, y se hará con la finalidad de salvaguardar la integridad física, los derechos y la convivencia de los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 33. Los estudiantes que incurran en conductas graves serán suspendidos de sus derechos universitarios hasta por un año escolar y, en caso de reincidencia, serán separados definitivamente de la Universidad. Dicha sanción será aplicable con independencia de aquellas que correspondan por otras faltas cometidas por el estudiante, y sin perjuicio de las responsabilidades que le resulten de la legislación común.

Artículo 34. En el caso de trabajadores que incurran en conductas graves, el dictamen del Consejo de Justicia se turnará a la Oficina del Abogado General para que, en el marco de sus atribuciones, dé inicio al procedimiento de Junta Aclaratoria de acuerdo con la cláusula 28 del Contrato Colectivo de Trabajo.

Artículo 35. Las sanciones que podrán imponerse, en los casos que no tengan expresamente señalada una pena, serán las siguientes:

- a. Amonestación por escrito.
- b. Nota mala en el expediente del trabajador.
- c. Disculpa Pública.
- d. Cambio temporal de plantel de adscripción.
- e. Cambio definitivo de plantel de adscripción.
- f. Prestación de servicio comunitario.
- g. Reparar el daño o perjuicio causado a personas.
- h. Reparar el daño o perjuicio que se haya ocasionado a la Universidad o a sus bienes.
- i. Contrato de cambio de conducta.
- j. Rehabilitación condicionada.
- k. Separación temporal de la Universidad.

I. Separación definitiva de la Universidad.

Transitorios

Uno. El presente Acuerdo entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en la página oficial de la Universidad.

3. Informe de los avances en la elaboración del Protocolo de Prevención y atención a casos de violencia de género que presenta la Comisión de Mediación y Conciliación.

Informe de los avances en la elaboración del Protocolo de Prevención y Atención de casos de Violencia de Género

Comisión de Mediación y Conciliación

Sexto Consejo Universitario

Entre enero y febrero de 2019, según Amnistía Internacional, 10 mujeres fueron asesinadas por día en México. De acuerdo con datos de la Comisión Económica para América Latina, hasta agosto de 2019, hubo más de 1200 víctimas de feminicidio en nuestro país. Según la ONU, al menos 6 de cada 10 mujeres mexicanas han enfrentado un incidente de violencia y el 41.3% ha sido víctima de violencia sexual.

La UACM, desgraciadamente, no ha sido ajena a esta realidad. Martha Karina Torres, Campira Camorlinga, Nancy Lara y Leslye Hernández, estudiantes de nuestra casa de estudios, fueron víctimas de feminicidio.

Los Planteles, además, reportan una gran cantidad de casos de violencia de género.

La Comisión de Mediación y Conciliación del Sexto Consejo Universitario se planteó desde el inicio de su gestión la urgencia de elaborar un Protocolo de atención a casos de violencia de género con miras a aprobarlo en el Pleno del Consejo.

En 2013, la Oficina del Abogado General de la UACM puso en marcha el primero. Con el cambio de administración, fue la Comisión de Mediación y Conciliación del IV Consejo quien, en 2016, lo retomó, lo modificó y lo aplicó. Después, en 2017, la Comisión de Mediación y Conciliación del V Consejo lo desconoció, dejó de aplicarlo e intentó dar marcha atrás a los casos atendidos. Se sabe también que durante un largo periodo de tiempo distintas profesoras, estudiantes y trabajadoras han hecho un esfuerzo enorme por prevenir y atender esos casos en los distintos planteles y sedes, ante la omisión e inacción de las autoridades universitarias.

La Comisión de Mediación y Conciliación de esta Legislatura consideró urgente no sólo trabajar en el sentido de proveernos como Universidad de un Protocolo institucional —que se evalúe, revise y actualice cada año—, sino, también, que sea estable y no dependa de las administraciones o consejos universitarios en turno. La comunidad universitaria debe tener certeza de que estas problemáticas se prevendrán y se atenderán de forma continua, sin importar los vaivenes políticos. Según el artículo primero constitucional, es obligación de toda autoridad, en el marco de sus atribuciones, “promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos” y “prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos”.

Entre mayo y junio de 2019, los primeros dos meses de su gestión, la actual Comisión de Mediación y Conciliación tuvo reuniones con distintas personas que han trabajado y contribuido, desde

distintos frentes, a erradicar la violencia de género en la Universidad. Investigamos acerca de los antecedentes y revisamos todos los esfuerzos documentados en torno a la problemática. Asimismo, organizamos una ponencia con la abogada experta en el tema, Andrea Medina, en torno al marco normativo nacional e internacional y en universidades del país con respecto a la discriminación en razón del género. El encuentro se llevó a cabo el 17 de junio de 2019 a las 10 de la mañana en el Aula Magna del Plantel Del Valle y estuvieron presentes integrantes de la Comisión de Mediación y Conciliación, de la Comisión de Asuntos Legislativos y de distintos Consejos de Plantel.

En sesión ordinaria, el 11 de julio —último día de labores antes del periodo vacacional de verano—, la Comisión de Mediación y Conciliación aprobó una ruta para elaborar, revisar y llevar al Pleno un Protocolo de prevención y atención a casos de violencia de género.

Ya desde antes, la Comisión en pleno había comenzado el trabajo de redacción del Protocolo. De regreso de vacaciones, sin embargo, debido a la dificultad para coincidir en días y horarios, se conformó de facto una subcomisión que se encargó de consultar distintos protocolos y de terminar el primer borrador. Todos los avances se fueron haciendo del conocimiento del resto de la Comisión.

Del 23 al 27 de septiembre de 2019, de las 15:00 a las 19:00 horas, en el Plantel Del Valle, con el primer borrador terminado, se trabajó en lo que llamamos una “revisión participativa” guiada por la Mtra. Medina. Se contó con la presencia de consejeros y consejeras de la Comisión de Asuntos Legislativos, con integrantes de Consejos de Plantel, con estudiantes y trabajadoras que han participado en la atención de estas problemáticas en los distintos planteles y sedes, y con integrantes de la comunidad expertas en el tema. Dieciséis horas que nos permitieron reflexionar sobre la estructura que debe tener el Protocolo y poner sobre la mesa algunas cuestiones debatibles sobre la forma de atender. Pero, sobre todo, fue un ejercicio que posibilitó el diálogo entre las distintas personas interesadas en torno a sus expectativas con respecto al Protocolo. Fue un espacio de escucha e intercambio. Se plantearon las diferentes necesidades, las violencias o situaciones más recurrentes; las distintas historias y vivencias en torno a las luchas y los esfuerzos que desde distintos lados se han dado en el afán de erradicar de nuestra Universidad la violencia de género.

Fue también un trabajo que posibilitó clarificar dos cuestiones centrales: la primera, que acoso y hostigamiento sexual son dos manifestaciones de la discriminación por razón de género; la segunda, que de las Normas de convivencia, se desprende el Protocolo de prevención y atención a violencia de género. El marco normativo interno en torno a la convivencia en la UACM es en este orden y jerarquía: la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, el Estatuto General Orgánico, las Normas de convivencia y el Protocolo de prevención y atención a violencia de género. Es en el marco de las Normas de convivencia que el Protocolo debe funcionar.

Actualmente, a partir de lo visto en la revisión participativa, la subcomisión corrige el borrador del Protocolo. Del **11 al 14 de noviembre de 2019** el resultado de dicho trabajo será revisado en colectivo en un ejercicio similar y como continuación del llevado a cabo en septiembre.

Del **15 al 29 de noviembre** se incorporarán las correcciones al protocolo y el **2 de diciembre** se publicará el documento en la página de la UACM para que la comunidad universitaria lo conozca.

Del **27 de enero al 7 de febrero de 2020** se llevará a cabo la campaña de difusión y se presentará el protocolo a través de mesas de trabajo en los planteles y sedes. Así, esperamos que entre el **17 y el 21 de febrero de 2020** estemos en condiciones de, en comisiones unidas con la Comisión Asuntos Legislativos, hacer los últimos ajustes a partir de las inquietudes y comentarios de la comunidad, aprobarlo y presentarlo al Pleno para su discusión y, en su caso, aprobación.

Lo anterior es independiente de la aprobación del Protocolo de atención a violencia de género que está actualmente a discusión en el Pleno. Dicho documento fue elaborado y puesto en marcha, como ya se dijo, por la Comisión de Mediación y Conciliación de la Cuarta Legislatura. De aprobarse, se aplicará en tanto la actual Comisión de Mediación y Conciliación presenta su propuesta en febrero de 2020.

Quienes integramos la Comisión de Mediación y Conciliación estamos comprometidas y comprometidos desde el inicio de nuestra encomienda con este trabajo para contribuir de manera seria, responsable e institucional a la erradicación de las violencias de género. El presente informe es una vía para presentar al Pleno y a la comunidad dicho compromiso. Sabemos que por sí mismo el Protocolo no resuelve una problemática que es compleja y requiere del esfuerzo y del compromiso de todas y todos. Sirva también este informe como una invitación a quienes conformamos la UACM a decidirnos a enfrentar el problema, a trabajar y a coordinarnos desde las aulas y nuestros intercambios cotidianos por erradicar la violencia contra las mujeres; es decir, por erradicar la discriminación en razón de género y lograr una comunidad donde la aspiración de la igualdad se materialice para que nuestra Universidad sea un espacio de seguridad, armonía y respeto.

Aspiramos a que el conocimiento sea, no sólo una herramienta de formación profesional y personal, sino también una vía para construir la cultura de paz y de igualdad que nuestra sociedad necesita.

4. Discusión y, en su caso, aprobación del procedimiento de atención a víctimas de violencia de género.

Exposición de Motivos

Desde que asumimos el encargo de representar a nuestras comunidades en este máximo órgano de gobierno, particularmente en el trabajo de la Comisión de Organización y en seguimiento a los asuntos de carácter legislativo, fue para nosotros evidente que la Universidad vive una crisis por la falta de emisión y/o implementación de su normativa fundamental para el desarrollo de las funciones sustantivas de la institución.

La crisis legislativa que atraviesa la Universidad de ninguna manera es consecuencia de la destitución del Dr. Galdino Morán, ni de la remoción del cargo de quienes ocupaban los despachos de las oficinas del abogado general y de la tesorería. Esta crisis está relacionada con el deficiente trabajo realizado por el Quinto Consejo Universitario cuyos responsables no dieron seguimiento a los trabajos realizados por legislaturas pasadas, aunado a su falta de interés para discutir en el Pleno del Consejo los temas importantes para la vida y legislación universitarias.

La Quinta Legislatura destinó la mayor cantidad de recursos económicos, materiales y humanos, en la historia del Consejo Universitario, argumentando la urgencia de resolver la falta de normatividad en términos de convivencia, Derechos Universitarios y de atención a víctimas de violencia de género; pero existen evidencias de que los recursos de los que dispusieron fueron mal canalizados y no resolvieron esta problemática.

Desde 2013 a la fecha, la UACM ha sido requerida por instancias externas -como la Auditoría Superior de la Ciudad de México-, y las respuestas que se han dado son incompletas o no satisfactorias. Esto ha provocado una gran cantidad de observaciones que nos colocan muy cerca de ser

sancionados.

En promedio están llegando dos auditorías a la semana que exigen respuestas satisfactorias y concretas respecto al compromiso y trabajo legislativo del Máximo Órgano de Gobierno, responder que no se tiene la normatividad y que se está trabajando en ella sin presentar evidencia contundente, ya no es una respuesta aceptada por las autoridades que nos supervisan.

Es nuestra responsabilidad solventar de manera urgente estas observaciones, considerando el trabajo realizado por anteriores legislaturas, documentos emanados de sus comisiones e incluso implementados por algunas de ellas.

Considerandos

- Que las auditorías actualmente en curso y revisión señalan la inexistencia de normas de convivencia, e incluso que no se ha mostrado evidencia física de que se haya remitido a este órgano documento alguno para su discusión y aprobación.
- Que con fecha 23 de agosto del presente se recibió copia de un documento dirigido a la Defensoría de los Derechos Universitarios por parte de la Subsecretaría de Educación Superior, Coordinación de Proyectos Especiales y Vinculación Social.
- Que el 4 de septiembre del año en curso se recibió una llamada telefónica de parte de la Subdirección de Área de la Coordinación de Asuntos Jurídicos y Transparencia de la Subsecretaría de Educación Superior para preguntar sobre el seguimiento al documento arriba mencionado.
- Que el pasado 3 de septiembre de 2019 se recibió un documento en el que se determina la implementación de medidas precautorias para proteger la integridad física de integrantes de la comunidad universitaria por parte de la Comisión de Atención a Víctimas de la Ciudad de México. En ese mismo documento se menciona que el

Consejo Universitario no ha logrado preservar el orden institucional e integridad de las peticionarias.

- Que la Comisión de Mediación y Conciliación del IV Consejo Universitario elaboró y aprobó un procedimiento de atención a víctimas de violencia de género. Que fue con ese procedimiento que la Comisión de Mediación y Conciliación de esa legislatura atendió varios casos de violencias de género al interior de la UACM.
- Que ese mismo procedimiento está en la página de la Universidad y la institución ha respondido a solicitudes de información pública que atiende los casos de violencias de género con dicho proceso.
- Que la Comisión de Mediación del V Consejo Universitario tomó la decisión de no aplicar el protocolo, sin proponer otro en su lugar, ni atendieron o previnieron las violencias de género de ninguna otra manera.
- Que a pesar de que la secretaría técnica de la Comisión de Mediación y Conciliación del Quinto Consejo no dio cumplimiento al proceso de entrega recepción de los archivos a su resguardo, la misma comisión de esta legislatura se ha dado a la tarea de buscar entre los archivos existentes en las oficinas del CU y no se ha encontrado ninguna evidencia que muestre la atención a las violencias por parte de la Quinta Legislatura.
- Que la Comisión de Mediación y Conciliación de esta Sexta Legislatura tomó la decisión de revisar el protocolo aplicado por la Comisión del IV Consejo y armonizarlo con el que elaboraron y han puesto en práctica profesoras y estudiantes de San Lorenzo Tezonco, con la idea de que contemple no sólo la atención sino también la prevención.
- Que la Comisión de de Mediación y Conciliación de esta Sexta Legislatura tiene una ruta de trabajo para someter a discusión y, en su caso, aprobación del pleno el protocolo de atención a las violencias de género que surja de esa armonización.

- Que la Cuarta Legislatura del Consejo Universitario aprobó el Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios, así como la suficiencia presupuestal.
- Que la Comisión de Mediación y Conciliación del IV Consejo, redactó una convocatoria para nombrar al Defensor de los Derechos Universitarios.
- Que con respecto a la suficiencia presupuestal, una subcomisión está encargada de indagar junto con la Comisión de Hacienda y con la encargada del despacho de la Tesorería cómo recuperar ese presupuesto aprobado hace tres años para la Defensoría de los Derechos Universitarios.
- Que la Comisión de Mediación y Conciliación del IV Consejo también elaboró, en diálogo y consulta con la comunidad, una propuesta de Catálogo de Normas de Convivencia.
- Que el Secretario Técnico de la Comisión de Organización del Sexto Consejo Universitario informó al Pleno sobre la necesidad urgente de legislar en estos términos para dar respuesta satisfactoria a todos los actores que actualmente demandan atención a esta falta de normatividad.

Fundamentación Legal

Artículos 3, 4 fracciones I, XII y XIV, 15, 17 fracciones IV, V, VII, XVII, XVIII y XX, y 19 de la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; artículos 5 fracción IV, 9, 12, 13, 14 fracciones I y VI, 116 y 117 del Estatuto General Orgánico; artículos 81, 84 y 86 del Reglamento del Consejo Universitario.

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Exposición de Motivos:

“El atributo central de la violencia de género es que se trata de violencia que se ejerce hacia las mujeres por ser mujeres” (*Economic and Social Council, 1992*).

De acuerdo con los datos obtenidos por la Encuesta Nacional sobre las dinámicas de las Relaciones de los hogares (ENDIREH)¹ 2016, de las mujeres de 15 años o más, el 66.1% han sufrido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación a lo largo de su vida en al menos un ámbito²; la ciudad de México se encuentra entre los estados con mayor proporción de violencia (79.8 %).

En el ámbito escolar, la Ciudad de México es la tercera entidad con mayor porcentaje de violencia (30.6%). El 38.3% corresponde a violencia sexual, el 34.1% a violencia emocional y el 27.7% a violencia física.

Las cifras que arrojan la encuesta, la cual debemos señalar son un parámetro a nivel internacional, nos muestran que la violencia de género es un problema a nivel nacional y que en comparación con los datos obtenidos en la encuesta anterior (2011) la prevalencia de violencia total solamente ha disminuido en un 3.3%.

En cuanto a la violencia en la Ciudad de México, que es donde se ubica nuestra casa de estudios, se trata de una de las entidades que presenta la mayor incidencia de violencia la cual ha tocado a la comunidad universitaria con hechos que lamentamos y no olvidamos.

Por ello, este Consejo Universitario a través de la Comisión de Mediación y Conciliación pone a consideración de la comunidad una propuesta de procedimiento de atención a víctimas de violencia de género con el objetivo de atender de manera integral y digna a los miembros de esta casa de estudios que enfrenten un acto o intento de acoso, hostigamiento y en general cualquier tipo de violencia de género. Esperamos que todos participen y apoyen esta tarea inaplazable.

Sin embargo, no basta con ofrecer a las víctimas una vía para intentar resarcir los daños, porque parte fundamental para la superación de las heridas interiores, del dolor y la desesperanza es la justicia y ésta solamente llega cuando el agresor enfrenta las consecuencias de sus actos.

En la UACM no se debe permitir ni tolerar ningún acto contrario a los derechos humanos, contrario a la libertad de cada estudiante, de cada profesor, de cada trabajador porque somos compañeros en el sentido más amplio y profundo de la palabra. Y quién decida hacerlo, quien decida violentar la dignidad de otro que asuma la responsabilidad de sus actos, de sus delitos, porque debe quedar claro, la violencia de género es un delito y así debe ser contrarrestada en esta casa de estudios.

Tengamos en cuenta que la violencia de género se gesta en pequeños actos, cotidianos que por esa misma condición se invisibilizan, si no se atienden se detienen a tiempo y sumados se van convirtiendo en una política de dominación.

¹ La ENDIREH mide la dinámica de las relaciones de pareja en los hogares, así como las experiencias de las mujeres de 15 años o más, en la escuela, el trabajo y la comunidad con distintos tipos de violencia, su cobertura es nacional en la zona urbana y rural. En este trabajo se citan los datos recabados por la encuesta 2016.

² Ámbito, se refiere según la encuesta al escolar, laboral, comunitario, familiar o de pareja.

Nada humano nos es ajeno, entonces, seamos congruentes y respondamos con firmeza. Afuera, en las calles, tenemos violencia y sufrimiento a mares, sin justicia a la vista. Y ¿quién de nosotros no desea que haya paz?, ¿quién no desea libertad y respeto?, ¿quién no desea el bien para todos?

Pues en este momento, como comunidad, tenemos una oportunidad para demostrarlo. No más violencia de género en la UACM, ya basta de silencio.

Fundamentación Legal:

Artículo primero de la Constitución Política Mexicana; Ley General de Víctimas; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal; Artículo 1, 2, 3, y 5 de la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; Artículo 12, 13, 77, 78, 84, 85 y 88 del Estatuto General Orgánico; Artículo 84 del Reglamento del Consejo Universitario.

PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El presente protocolo es un instrumento para dar cumplimiento con lo establecido en el artículo 78 del Estatuto General Orgánico y lo señalado por el Consejo Universitario en el Acuerdo UACM/CU-3/Ex11/043/14. Teniendo como antecedente el procedimiento de acceso a la justicia elaborado y puesto en marcha por la Oficina del Abogado General en el 2013 y dando continuidad al mismo.

OBJETO

Este protocolo está destinado a ser puesto en operación por la Comisión de Mediación y Conciliación del Consejo Universitario con dos principales objetivos: primero, garantizar la adecuada atención, asesoría y seguimiento de las denuncias presentadas por integrantes de la Comunidad de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, en materia de violencia de género: acoso y hostigamiento sexual; y segundo, indagar y aportar elementos sobre la naturaleza de los hechos denunciados, sus consecuencias físicas, emocionales y psicológicas en las personas involucradas, así como la búsqueda del acceso a la justicia y la reparación del daño.

Para cumplir con su objetivo, este protocolo seguirá los principios establecidos en el **Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual de la Suprema Corte de Justicia de la Nación**³.

MARCO JURÍDICO

³ Emitido en cumplimiento del Acuerdo General de Administración III/2012 del tres de julio de dos mil doce del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, fue aprobado por el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sesión de fecha dos de octubre de dos mil doce.

El **artículo primero constitucional** impone a todas las autoridades, en el ámbito de su respectiva competencia, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como los deberes de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

De acuerdo con la **Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**, Convención Belém do Pará y la **Recomendación 19 del comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer**, la violencia contra las mujeres constituye una grave forma de discriminación basada en el género e implica la violación de múltiples derechos humanos.

Por su parte, la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** señala, en su artículo 3, que el propósito de la Ley es garantizar la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida, y promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida, incluida la relativa a las oportunidades laborales y el derecho a la educación.

En tanto, la **Ley General de Víctimas** establece en su artículo 2, que tiene por objeto establecer y coordinar las acciones y medidas necesarias para promover, respetar, proteger, garantizar y permitir el ejercicio efectivo de los derechos de las víctimas; así como implementar los mecanismos para que todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias cumplan con sus obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y lograr la reparación integral; así como, garantizar un efectivo ejercicio del derecho de las víctimas a la justicia en estricto cumplimiento de las reglas del debido proceso; y establecer los deberes y obligaciones específicos a cargo de las autoridades y de todo aquel que intervenga en los procedimientos relacionados con las víctimas.

Aunado a lo anterior, la **Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México** señala en su artículo 5 que la UACM está integrada por los estudiantes, el personal académico y el personal administrativo, técnico y manual; asimismo establece que los principios de cooperación y apoyo mutuos deben ser la base de las normas que rijan la Universidad.

Finalmente, el **Estatuto General Orgánico** de la UACM, en su Capítulo I, de los derechos generales de los universitarios, indica en su artículo 77 que los integrantes de la comunidad tendrán los derechos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y añade que cualquier acto de discriminación debida al origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, o el estado civil, será considerado como falta grave de conformidad con la normatividad emitida para tal efecto.

Y el mismo Estatuto en su artículo 78, dice que los integrantes de la comunidad tienen derecho a la protección de su salud física y psicológica, a un ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar integral en las instalaciones de la Universidad.

MARCO CONCEPTUAL

VIOLENCIA DE GÉNERO: Es un tipo de violencia que afecta a las personas o grupos de personas con base en su sexo o género y que puede incluir daños físicos, psicológicos o sexuales. Este tipo de violencia constituye una violación a los derechos humanos.

Aunque la desigualdad estructural entre mujeres y hombres ha determinado que éstas se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad para sufrir violencia basada en el género, los hombres, así como otros grupos y personas en situación de vulnerabilidad, son igualmente susceptibles de padecer violencia en el ámbito de las relaciones laborales y académicas.

Existen diferentes tipos de violencia de género, a continuación definimos los que han sido motivo de denuncia dentro de la Universidad:

ACOSO SEXUAL: son los actos o comportamiento de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, a salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físico indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho.

El acoso sexual se configura independientemente de la relación jerárquica entre las partes y puede consistir en:

Chantaje sexual: requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura, en el desempeño académico, empleo, cargo o comisión; como amenaza o como condición para su aceptación o rechazo, en el desempeño académico, el empleo, cargo o comisión.

Acoso sexual ambiental: acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe.

El acoso sexual constituye una forma de violencia favorecida por la discriminación estructural contra ciertos grupos en situación de vulnerabilidad. Es decir, cuando ciertas personas son más vulnerables por razones sociales, económicas o por su pertenencia a grupos histórica y sistemáticamente desventajados, resulta más fácil que sean objeto de acoso.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL: Son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, exigencias sexuales verbales o de hecho. El hostigamiento se configura cuando existe una relación jerárquica entre las partes.

HOSTIGAMIENTO LABORAL: consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta¹, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

PRINCIPIOS RECTORES

La interpretación y aplicación de este procedimiento se regirá por los siguientes principios:

a) La igualdad entre las personas y la no discriminación

En el contexto específico de este protocolo, el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación demandan que las indagaciones relacionadas con la violencia de género eviten la perpetuación de relaciones de poder asimétricas, especialmente en perjuicio de personas que, de manera individual o como parte de determinados grupos, se encuentren en situación de vulnerabilidad, y se abstenga de la reproducción de estereotipos de género que imponen a las personas comportamientos y actitudes, basados exclusivamente en su identidad sexo-genérica y que inciden negativamente en su acceso a los derechos.

b) Respeto, protección y garantía de la dignidad y la integridad personal

De acuerdo con este principio, las investigaciones relacionadas con el acoso sexual serán conducidas de manera que durante ellas no se revictimice a quien denuncia, ya sea desestimando su relato, sometiéndole a interrogatorios innecesarios, estableciendo en su perjuicio cargas probatorias desproporcionadas o ajenas a la naturaleza de los hechos, o confrontándole de manera inadecuada con la persona denunciada.

De igual manera, se tenderá a que las reparaciones tengan una finalidad restaurativa de la dignidad e integridad personal.

c) Debida diligencia

Las conductas constitutivas de acoso sexual vulneran la dignidad e integridad persona de quienes las padecen, y en esa medida, son violaciones a los derechos humanos frente a las cuales las autoridades públicas están obligadas a actuar con la debida diligencia que incluye: la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente.

d) Inmediatez

Se refiere a que las denuncias que presenten los miembros de la comunidad universitaria deben ser atendidas por la CMYC en el espacio y en el tiempo más próximos.

e) Principio Pro Persona

Principio del ámbito de los derechos humanos que Implica que la interpretación jurídica siempre debe buscar el mayor beneficio para el ser humano, es decir, que debe acudir a la norma más amplia o a la interpretación extensiva cuando se trata de derechos protegidos.

f) Presunción de inocencia

Durante la indagación debe prevalecer el Principio de Presunción de Inocencia que establece el respeto y la protección de los derechos humanos de las personas imputadas, es decir, que quien enfrente un proceso no es el objeto de la investigación sino es un sujeto titular de derechos; por ello, durante este procedimiento se realizará la documentación e indagación necesarias para determinar si los hechos denunciados sucedieron.

g) Confidencialidad

Obliga a los miembros de la CMyC, a quienes ésta designe para el procesamiento del caso y a las autoridades que conozcan de los casos, a mantener la privacidad de la información personal. Asimismo, se solicita a las partes el mismo compromiso.

h) Transparencia

Implica que el procedimiento debe ser explicado claramente a las personas involucradas y que la CMyC deberá mantener comunicación con los implicados durante todo el proceso.

i) Debido proceso

Es el derecho que tiene toda persona para ejercer su defensa y ser oída, con las debidas oportunidades y dentro de un plazo razonable, previo al reconocimiento o restricción de sus derechos y obligaciones.

El debido proceso debe contemplar las formalidades que garantizan una defensa adecuada, es decir:

- El aviso de inicio del procedimiento
- La oportunidad de ofrecer las pruebas y alegar
- Una resolución que resuelva las cuestiones debatidas
- La posibilidad de reclamar la resolución mediante un recurso eficaz.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará para actos de violencia de género que ocurran entre integrantes de la comunidad universitaria, sin importan si estos ocurren dentro o fuera de los recintos universitarios.

Cualquier miembro de la comunidad universitaria que considere estar sufriendo de violencia de género podrá presentar una queja o denuncia ante la CMyC. Ésta sólo podrá intervenir mediante la interposición de una queja o denuncia.

La CMyc llevará un registro de las quejas y de la atención de los casos de violencia de género que sean denunciados en la Universidad.

SISTEMA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS

El Sistema de Atención a Víctimas de la UACM estará integrado por las siguientes instancias:

- Coordinaciones de plantel
- Comisión de Mediación y Conciliación del Consejo Universitario (CMyc)
- Instancia Universitaria
- Oficina del Abogado General (OAG)

El coordinador de plantel tendrán la responsabilidad de dar orientación y canalizar a los integrantes de la comunidad universitaria que deseen interponer una queja o denuncia por motivo de violencia de género en tanto no existan personas especializadas en cada plantel para ello.

Mientras esto ocurre, la CMyc atenderá a la comunidad apoyándose en las personas que la Comisión designe para dar orientación a las personas denunciantes con el objetivo de informarles acerca de los procesos para resolver el conflicto, del apoyo psicológico que se le puede brindar y, de ser el caso, sobre la formulación de la queja o denuncia.

La CMyc acompañará a los miembros de la comunidad universitaria durante todo el proceso y será también responsable de instalar la Instancia Universitaria.

La CMyc solicitará a la Oficina del Abogado General el acompañamiento en aquellos casos donde los miembros de la comunidad universitaria decidan libremente acudir a instancias externas para denunciar la violencia de género. Dicho procedimiento será independiente del que se siga por parte de la Universidad.

Ahora bien, el procedimiento que sigue la CMyc para la atención de los casos de violencia de género son:

1. Recepción de la queja. Esta podrá ser recibida directamente por la Comisión o podrá ser turnada por el o la Coordinadora de plantel o la Oficina del Abogado General:

Una vez recibida la queja los miembros de la CMyc brindarán información suficiente y clara a los involucrados sobre los procedimientos que se implementan en la atención de estos casos.

2. De ser necesario apoyo médico y psicológico, la CMyc solicitará a la Coordinación de Servicios Estudiantiles (CSE) la derivación inmediata a organizaciones con las que se tengan convenios previos⁴.
3. Recomendar medidas precautorias. Durante la indagación se dictarán medidas precautorias de protección a favor de la persona denunciante. La CMyc o la Oficina

⁴ Será responsabilidad de la CSE realizar el pago del servicio correspondiente.

del Abogado general podrán recomendar a la coordinación del plantel que se tomen medidas urgentes de protección a favor de la persona que se encuentre en una situación de vulnerabilidad y que ponga en riesgo su integridad física o psicológica.

La implementación de dichas medidas de protección no son en ningún caso, un juicio *a priori* de la situación ni constituyen una valoración a favor de una u otra persona, sino que se trata de medidas de prevención y contención que señala la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

INSTANCIA UNIVERSITARIA

La Instancia Universitaria es un medio de investigación de carácter administrativo en la cual no se prejuzga sobre la veracidad de los hechos denunciados, sino que se busca esclarecerlos, y en su caso, confirmarlos. A partir de esta investigación la CMyC estará en condiciones de proseguir por sí o recomendar a la persona denunciante las vías de continuación del proceso a las que haya lugar.

La Instancia Universitaria debe asegurar, de acuerdo con los protocolos normativos vigentes y los más altos estándares de derechos humanos, a un tiempo: que la persona denunciante tenga oportunidad de 1) recibir acompañamiento psicológico; 2) garantías precautorias inmediatas, así como 3) oportunidad de plantear su posición sin riesgos para su integridad. Respecto a la persona denunciada, este espacio también deberá asegurarle 4) el ejercicio de su derecho al debido proceso y la defensa de su fama pública hasta que los hechos no se hayan esclarecido. Para lograrlo se realizará el siguiente:

I. PROCEDIMIENTO

1. Considerar el contexto de la víctima y de la infracción para determinar su existencia

En la caracterización de un acto de acoso sexual, importa, en principio, adecuarse a las definiciones expuestas en el marco conceptual; después será necesario ubicar la conducta en lugar y contexto, valorando las circunstancias en las que se encuentra la víctima. Para ello es necesario:

- A) Distinguir las modalidades del acoso sexual
- B) Delimitar el espacio en donde se realizó el acoso sexual

El acoso sexual puede ocurrir en los espacios habituales dentro de una institución educativa, o en cualquier otro lugar en que estén presentes las relaciones de poder propias de las áreas de trabajo, de modo tal que lo que ahí suceda puede razonablemente tener repercusiones en la vida de las personas.

Por lo anterior, es posible concluir que más que un espacio físico concreto, el espacio propicio para el acoso sexual está constituido por el espacio que se forma entre las personas que se encuentren en una relación académica o laboral, en donde sea que éstas se encuentren, que permite que se generen relaciones desiguales de poder entre ellas.

En consecuencia, el entorno de relación, no corresponde sólo al espacio físico de un cubículo o un aula, sino a los espacios y situaciones relacionadas con las actividades académicas y

laborales (tutorías, asesorías, reuniones de trabajo, traslados, u otras actividades relacionadas con el ámbito académico y de trabajo).

C) Evaluar correctamente la aceptación de la víctima

Un elemento importante para configurar el acoso sexual es que se trate de conductas indeseadas por parte de la víctima, lo cual no forzosamente implica que ésta adopte una postura contundente de oposición.

La falta de oposición inmediata y la manifestación expresa de la negativa por parte de la víctima no debe ser una exigencia prevalente para la configuración del acoso sexual, ya que la ausencia de oposición contundente puede deberse al temor a represalias, a la incapacidad real de defensa o la convicción de que se carece de dicha capacidad.

Para determinar que existe aceptación y desestimar, por tanto, la existencia del acoso, es necesario que el consentimiento sea expreso e inequívoco.

D) Aplicar el “Estándar de las Persona Razonable” para fortalecer la seguridad jurídica.

Por razones de seguridad jurídica, se ha argumentado que la subjetividad de la víctima no debe ser el único criterio para acreditar la existencia de acoso, “ya que pueden concurrir una serie de lesiones psíquicas y psicológicas que pueden obedecer a otras circunstancias (personales) concurrentes.

Además de manera opuesta, se puede dar una serie de comportamientos o uno solo que sean suficientes para generar un ambiente opresivo, hostil e incluso humillante, y de los cuales la víctima no esté plenamente consciente.

El Estándar de las “persona razonable” representa una estrategia para acceder a la reflexión socialmente compartida sobre un asunto que presenta elementos subjetivos innegables.

Para mediar entre los elementos subjetivos (apreciación de la ofensa) y los objetivos (las conductas o comportamientos) de una situación, se utiliza el estándar de la “persona razonable” que representa una estrategia para acceder a la reflexión socialmente compartida sobre un asunto que presenta elementos subjetivos innegables.

Entre las personas en condiciones de subordinación –y esto es particularmente cierto cuando se trata de mujeres- existe un núcleo común de preocupaciones respecto a la propia vulnerabilidad frente a las agresiones. Si bien la subordinación es un elemento objetivo en la organización o institución, la vulnerabilidad incluye consideraciones subjetivas.

Para reconocer el peso de la subjetividad en las agresiones padecidas, sin el riesgo de comprometer la seguridad jurídica de las personas acusadas, es necesario introducir un estándar promedio de interpelación del significado de cierta conducta y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual.

Con base en lo anterior, se establece que una persona es víctima de acoso sexual cuando sostiene que ha padecido una conducta que una persona razonable consideraría

suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su entorno y crear un ambiente académico o laboral opresivo.

El estándar tendería, naturalmente, a eliminar tanto las percepciones demasiado “relajadas” como las personas demasiado “susceptibles” acerca de las conductas constitutivas de acoso sexual. El criterio establecido aún si el acosador no está consciente de que su conducta genera un ambiente hostil.

E) Establecer la relevancia de la intencionalidad de la persona agresora

La intención de acosar por parte de quien lo hace no es un elemento indispensable para configurar el acoso sexual porque los actos de acoso están normalizados y son producto de la reproducción de estereotipos que discriminan a personas en situaciones desiguales de poder como las mujeres o las personas con orientación sexual no heterosexual.

Por ejemplo, se piensa adecuado “piropear” a las mujeres porque se considera, estereotípicamente que las mujeres disfrutan o deberían disfrutar comentarios halagadores sobre su apariencia física. Incluso, no pocas veces, cuando una mujer pone límites a estos comentarios, es señalada como conflictiva o hipersensible.

Ahora bien, la aceptación expresa e indubitable de estas expresiones por parte de la víctima, excluye la posibilidad de que sean constitutivas de acoso en esa circunstancia y momento específicos.

F) Evaluar la existencia de las relaciones de poder

Los buenos procedimientos de investigación, garantizan la seguridad jurídica de las personas involucradas. Para una correcta investigación, valoración y dictaminación de cada caso, resulta imprescindible analizar las relaciones de poder, formales e informales, de las cuales se abusa en los casos de acoso sexual.

En casos de acoso sexual, la disparidad en el poder es siempre un elemento sustantivo, pues esta disparidad de poder permite –mas no determina- las conductas de acoso, condiciona su impacto y el nivel de resistencia de las víctimas. Por ello, con propósitos de identificación se realizará siempre la pregunta: ¿Quién tiene el poder?, ya sea formal o informal.

La pertinencia de señalar las relaciones de poder que pueden dar lugar a abusos, equivale a hacer una presunción de que cualquier disparidad es propensa a generar situaciones ilegítimas de subordinación. Lo anterior no significa por supuesto, dar el abuso por hecho, sino sólo presumir que es factible, e investigar consecuencia. Es decir, las presunciones deben orientar las investigaciones.

II. Contar con personal capacitado para la recepción de declaraciones de los involucrados y testigos. Conformación de la Instancia Universitaria.

Denunciar el acoso sexual es comúnmente difícil y en algunas ocasiones vergonzoso, por lo que es fundamental que quien se haga cargo de la labor de investigación sean siempre profesionales sin relación directa con los involucrados.

Mediante la Instancia Universitaria, el comité de especialistas –conformado por tres o cuatro personas con perfil y experiencia en derechos humanos con perspectiva de género– será quien tome la declaración en un contexto que brinde confianza a quienes declaran y garantice la confidencialidad de las personas y de la información.

III. Considerar la mecánica del acoso sexual para valorar la prueba

Una cuestión a considerar en los casos de acoso sexual es que, en su mayoría, se trata de conductas de oculta realización, lo que impone la obligación de atender cuidadosamente la información que proporciona quien acusa y otorgar valor a la prueba indirecta, esto es, aquella prueba que se refiere a las consecuencias más que a la conducta en sí.

Respecto de lo anterior, cabe tener muy presente que la Suprema Corte de Justicia ha establecido mediante jurisprudencia en materia penal⁵ que “Tratándose de delitos sexuales, adquiere especial relevancia el dicho de la persona ofendida, por ser este tipo de ilícitos refractarios a prueba directa”.

IV. Recurrir al testimonio de otras personas

Dada la naturaleza del acoso sexual, las distintas expresiones en que ocurre, y la diversidad de sus consecuencias, la información que puede auxiliar a probar su existencia en un caso concreto provendrá de diversas fuentes.

V. Determinar la reparación de daño conforme a los estándares internacionales

La reparación del daño se ajustará a la legislación aplicable y a los estándares internacionales de derechos humanos que insisten en la diversidad de las formas de reparación, las cuales incluyen, además de las indemnizaciones económicas, las reparaciones simbólicas, las garantías de no repetición y las medidas transformativas.

Hasta el momento de publicación de este Procedimiento, la reparación del daño no ha sido institucionalizada en la UACM. Las personas afectadas por violencia de género únicamente han tenido, en algunos casos, la atención psicológica para su fortalecimiento psicológico y emocional y su empoderamiento. Sin embargo aún falta mucho por hacer para lograr un real acceso a la justicia, como lo señala el Capítulo VI de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Distrito Federal.⁶

La naturaleza flexible de este procedimiento posibilita su evaluación constante por parte de la propia comunidad universitaria y de las instancias que participan en los procesos. Queda como responsabilidad de la Comisión de Mediación y Conciliación el fortalecimiento de este instrumento mediante su revisión y actualización periódica.

La Comisión de Mediación y Conciliación publicará anualmente, a través de los medios institucionales, las estadísticas sobre casos de violencia de género que se presenten en la UACM para conocimiento de la comunidad.

⁵ Semanario Judicial de la Federación. Volumen 54. Segunda Parte. Primera Sala. Página 23.

⁶ **Artículo 54.** El acceso a la justicia de las mujeres es el conjunto de acciones jurídicas que deben realizar las dependencias y entidades del Distrito Federal para hacer efectiva la exigibilidad de sus derechos en los ámbitos civil, familiar, penal, entre otros. Implica la instrumentación de medidas de protección, así como el acompañamiento, la representación jurídica y, en su caso, la reparación del daño.

2