

UACM

Universidad Autónoma
de la Ciudad de México

Nada humano me es ajeno

***Décima Séptima
Sesión
Extraordinaria
Virtual 2020
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 SÉPTIMA SESIÓN EXTRAORDINARIA
7 de octubre de 2020
VIRTUAL-REMOTA**

- 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) *Dictamen para discutir y en su caso aprobar el Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, que presenta la Comisión de Mediación y Conciliación del Sexto Consejo Universitario.*
- 2) *Propuesta de punto de acuerdo para que el Pleno del Consejo otorgue una dispensa para sesionar en la Comisión de Organización, que presenta la Comisión de Organización del Sexto Consejo Universitario.*

1) *Dictamen para discutir y en su caso aprobar el Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.*

Presenta: Comisión de Mediación y Conciliación

Dictamen para discutir y en su caso aprobar el Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México

Presenta la Comisión de Mediación y Conciliación del Sexto Consejo Universitario

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La discriminación en todas sus formas, y la violencia en contra de las mujeres, son problemas que atraviesan prácticamente todos los espacios de interacción en nuestras sociedades. En tiempos recientes, en el escenario nacional se han multiplicado las expresiones que exigen el fin de la violencia en contra de las mujeres y, de manera particular, demandan la acción de las instituciones de educación superior para atender y erradicar este problema, como parte de sus obligaciones tanto a nivel nacional como internacional.

El Artículo Primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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 estos mismos.

En ese sentido, México ha firmado y ratificado acuerdos como la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, CEDAW de 1979, la *Declaración de la ONU sobre la eliminación de la violencia contra la mujer* de 1993, y la *Convención*

Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como “Belém do Pará” 1994.

A nivel nacional, la Ley General de Víctimas (2013) 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”.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia señala en su artículo 3 que su propósito es garantizar “la prevención, la atención, la sanción y la 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. Esta misma Ley mandata a la Secretaría de Educación Pública (SEP), en su sección Quinta, artículo 45, a establecer medidas encaminadas a la prevención, atención, sanción y erradicación de los delitos violentos contra las mujeres. La SEP forma parte del Sistema Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH) y del Sistema Nacional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (artículo 36 de Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

Además, en la última modificación a la Ley Federal del Trabajo de julio de 2019, en el artículo 132, fracción XXXI, se incluye como una de las obligaciones de los patrones, “Implementar,

en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual”.

En nuestra legislación interna, la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México establece los principios de cooperación y apoyo mutuo y el Estatuto General Orgánico, en su artículo 77 establece 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, [la discapacidad], 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.” 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.”

A lo largo de los dieciocho años de existencia de nuestra Universidad se tienen documentados casos de violencia entre estudiantes, violencia sexual de docentes a estudiantes, de estudiantes a docentes, violaciones sexuales, acoso sexual entre trabajadores, violencia de estudiantes a administrativos, violencia hacia personas con discapacidad, violencia en las inmediaciones de los planteles, e incluso la extrema violencia de los feminicidios cometidos en contra de Martha Karina Torres Jorge, asesinada el 11 de mayo de 2013; de Campira Carmolinga Alanís, asesinada el 31 de diciembre de 2016; de Nancy Lara Bandera, desaparecida el 20 de julio y a quien se encontró asesinada el 23 de julio de 2018; de Lesly Leticia Hernández Moreno, desaparecida el 10 de noviembre de 2018 y a quien se encontró asesinada el 10 de enero de 2019. Todos estos casos ofenden e indignan de manera gravísima a toda nuestra comunidad y es justamente esa comunidad agraviada la que, desde por lo menos el 2013, ha dado atención y

seguimiento a estos casos y ha exigido enérgicamente a las distintas administraciones universitarias que se prevengan, atiendan y reparen los múltiples casos de violencia que ocurren en nuestra comunidad, presentando propuestas de atención, generando espacios de reflexión y actividades de difusión sobre estos temas y convocando a acciones para visibilizar la violencia.

Entre las propuestas generadas desde esos grupos de la comunidad universitaria se encuentran el *Protocolo de atención a casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual entre la comunidad universitaria de la UACM*, elaborado por el Círculo de Estudios de Género de San Lorenzo Tezonco, los *Protocolos de primera atención* propuestos por distintos grupos en los planteles, y que han implementado con distintos resultados y en diferentes momentos los Consejos de Plantel de San Lorenzo Tezonco, Casa Libertad, Centro Histórico y Cuauhtepac.

Es necesario reconocer también el trabajo institucional que algunas autoridades universitarias han propuesto, como la *Instancia universitaria encargada de conocer y resolver los casos de acoso sexual, abuso sexual, hostigamiento sexual y/u hostigamiento laboral*, creada por la Oficina del Abogado General y que atendió diversos casos hasta mediados de 2013. Es de señalar también el *Procedimiento de atención a violencia de género en la UACM*, desarrollado por la Comisión de Mediación y Conciliación (CMyC) de la Cuarta Legislatura del Consejo Universitario para dar cumplimiento al acuerdo UACM/CU-3/EX11/043/14, y anulado de manera inexplicable, ofensiva, indignante y hasta el momento impune, por la Comisión de Mediación y Conciliación de la Quinta Legislatura.

Como puede observarse, la demanda de contar con procedimientos institucionales claros que prevengan, atiendan, reparen y tiendan a erradicar la violencia en contra de las mujeres en nuestra comunidad, es impostergable, y de acuerdo con nuestra normativa, corresponde al Consejo Universitario aprobar estos procedimientos, que indiquen de manera clara las acciones de

prevención, atención, seguimiento y reparación en los casos de presentación de quejas sobre violencia hacia las mujeres; las responsabilidades de todas las autoridades de la Universidad; los recursos para hacer viables esas acciones, la evaluación de las acciones, entre otras.

Este Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México aspira a dar respuesta a la demanda histórica de la comunidad universitaria para la atención de los casos de violencia en nuestra institución, pero también en seguimiento a los principios de la Ley de la Universidad, construir estrategias para el cambio de las conductas violentas en contra de las mujeres y para brindar a toda la comunidad universitaria un ambiente libre de violencia y que sea producto de una cultura de la paz.

Es un hecho que, pese a la inaceptable e inmoral conducta de una Comisión de Mediación y Conciliación como la de la Quinta Legislatura, que en lugar de cumplir con sus funciones optó por ignorar el sufrimiento de las víctimas y por promover la impunidad, hoy nuestra Universidad puede reivindicar con orgullo el haber sido pionera en la atención al enorme y alarmante problema de las violencias. Nuestra casa de estudios está a la vanguardia en la creación y aplicación de procedimientos -formales e informales- para erradicar tales prácticas, a partir de nuestra propia legislación y desde la experiencia y el compromiso de todas las personas que se han dedicado al tema. Fuimos la primera institución de educación superior en hacernos cargo de este apremiante asunto. Las violencias, por desgracia, no operan de manera excluyente entre sí, sino que suelen combinarse y reiterarse -con todas las agravantes que esto implica- no solo al interior de nuestras instalaciones, sino también en las inmediaciones de nuestras sedes y planteles, en las familias de donde provienen sus integrantes, e incluso en los espacios virtuales a los que hoy se denomina redes sociales. Esta es nuestra realidad. El papel de una universidad va

mucho más allá de dotar de instrucción formal al estudiantado; es un deber y un imperativo apoyar a las personas que la integran, no abdicar de su vocación de agente de cambio social, mejorar el entorno y las comunidades en las que se inscribe.

Es por ello que uno de los elementos fundamentales que se incluyen en el presente Protocolo es lo relativo a la prevención, lo que implica que la Universidad y sus instancias académicas y administrativas se capaciten en materia de derechos humanos y perspectiva de género y que nuestros planes y programas los contemplen. El Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales de las Naciones Unidas ha sido enfático en señalar que “la educación desempeña un papel decisivo en la emancipación de la mujer”,¹ además de que la “adopción de medidas especiales provisionales destinadas a lograr la igualdad de hecho entre hombres y mujeres y de los grupos desfavorecidos no es una violación del derecho de no discriminación en lo que respecta a la educación”,² de tal manera que los Estados “tienen la obligación de suprimir los estereotipos sexuales y de otro tipo que impiden acceder a la instrucción a las niñas, las mujeres y otros grupos desfavorecidos”.³ Consecuentemente, el Estado y sus instituciones tienen el deber de aplicar un enfoque transversal para proteger los derechos humanos, específicamente de las mujeres, a través de la prevención, investigación, sanción y reparación de las violaciones de derechos humanos.⁴

En ese contexto se ubica la perspectiva de género, que es una visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que deben tener las autoridades para enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente por razones de género, y establecer acciones para combatir esa desigualdad.⁵

¹ Naciones Unidas, Comité DESC, Observación General 13, El derecho a la educación, E/C.12/1999/10, párr. 1.

² Naciones Unidas, Comité DESC, Observación General 13, El derecho a la educación, E/C.12/1999/10, párr. 32.

³ Naciones Unidas, Comité DESC, Observación General 13, El derecho a la educación, E/C.12/1999/10, párr. 55.

⁴ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belem do Para”, Artículo 7 (b).

⁵ Ley de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Distrito Federal, artículo 3, fracción XII. **En caso de que se cambiara la definición la referencia sería Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 5, fracción IX.**

En el ámbito de la prevención, la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha señalado que “es especialmente importante apoyar las campañas de aumento de la sensibilización y los programas que cuestionan los estereotipos en cuanto a los sexos y desvincular la masculinidad de los usos opresivos del poder. La utilización en las declaraciones públicas, los medios de información y el *material docente*, entre otros, de un lenguaje no sexista y basado en los derechos puede desmitificar las "verdades" que se dan por descontado acerca de los conceptos de género y acabar con los tabúes y el silencio en torno a la violencia.”⁶ La perspectiva de género no debe de entenderse como una postura ideológica que coloca a un género sobre otro, o que pretende establecer beneficios en favor de uno de ellos, sino como un método de análisis objetivo respecto de las violaciones de derechos humanos, así como un eje de actuación transversal en la actuación de las autoridades del Estado.

Cabe recordar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado en su jurisprudencia que, las “obligaciones estatales especificadas en el artículo 7 de la Convención de Belém do Pará deben alcanzar todas las esferas de actuación del Estado, transversal y verticalmente, es decir, todos los poderes públicos (legislativo, ejecutivo y judicial), tanto a nivel federal como estadual o local, así como en las esferas privadas. Ello requiere la formulación de normas jurídicas y el diseño de políticas públicas, instituciones y mecanismos destinados a combatir toda forma de violencia contra la mujer, pero también requiere, la adopción y aplicación de medidas para erradicar los prejuicios, los estereotipos y las prácticas que constituyen las causas fundamentales de la violencia por razón de género contra la mujer”.⁷

⁶ Naciones Unidas, Comisión de Derechos Humanos, Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Yakin Ertürk, *Integración de los Derechos Humanos de la mujer y la perspectiva de género: violencia contra la mujer. La norma de la debida diligencia como instrumento para la eliminación de la violencia contra la mujer*, párr. 87. El subrayado es nuestro.

⁷ Corte IDH. Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2018. Serie C No. 371., párr. 215.

En ese sentido, aunque tratando otros temas, se ha establecido en Tesis Aislada que tratándose de los “derechos económicos, sociales y culturales, [...] son de carácter multidisciplinario, y su vinculación se expande y debe incidir en todo el orden jurídico, acorde al principio que establece la dimensión objetiva de los derechos fundamentales. En este sentido, [una Ley que] al igual que otras que reflejan valores y fines constitucionales que se estiman preferentes, es de naturaleza transversal u horizontal, que se extiende a todas las relaciones sociales que deban ser protegidas y reguladas”.⁸ Es decir que, al hablar de transversalidad se hace alusión a un principio o derecho que debe aplicarse a todos los derechos humanos en su sentido operativo, es decir, para analizar el cumplimiento de deberes reforzados en relación con grupos de atención prioritaria como las mujeres.

Por todo lo anterior, la Universidad Autónoma de la Ciudad de México tiene la obligación legal, ética y social de comprometerse en su conjunto con erradicar la discriminación y la impunidad. Esto implica que todas sus instancias, autoridades e integrantes trabajen de forma conjunta, decidida y cotidiana para hacer efectivo el derecho a la igualdad en nuestra Universidad. Este Protocolo busca establecer las obligaciones, atribuciones y los mecanismos para lograrlo.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Con fundamento en el artículo 1º, fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 8, Numeral 8 letra B, Sistema Educativo Local, de la Constitución Política de la Ciudad de México; artículos 10 al 15 (Violencia Laboral y Docente), artículos 16 y 17 (Violencia en la Comunidad) y artículos del 18 al 20 (Violencia Institucional) de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; artículo 9 (Medidas para prevenir la Discriminación) de la

⁸ TCC. Tesis Aislada, Protección al consumidor. La ley federal relativa es un ordenamiento de carácter transversal, por lo que abarca los servicios de telecomunicaciones, en la medida en que incidan en las relaciones entre proveedores y consumidores, Tesis: I.1o.A.E.9 A (10a.), Libro 4, Marzo de 2014, Tomo II, p. 1684.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; artículo 6 (De los Tipos de Violencia contra las Mujeres) y artículo 7 (De las Modalidades de la Violencia) de Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México; artículo 132, fracción XXXI (Obligaciones de los Patrones) de la Ley Federal de Trabajo; artículo 17, fracción I (atribuciones del Consejo Universitario) de la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; artículo 14, fracción I (atribuciones del Consejo Universitario) y artículo 77 (de los Derechos Generales de los Universitarios) del Estatuto General Orgánico de la UACM; artículo 84, fracción I (atribuciones de la Comisión de Mediación y Conciliación) del Reglamento del Consejo Universitario y artículos 14, 46 fracción c y 53 del Catálogo de Normas de Convivencia de la UACM.

Y

CONSIDERANDO

Que es obligación constitucional de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, en el ámbito de sus atribuciones, “promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos”, así como “prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.”

Que, conforme al artículo 77 del Estatuto General Orgánico, “Los integrantes de la Comunidad tendrán los derechos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Cualquier acto de discriminación debida al origen étnico o nacional, el género, la edad, [la discapacidad], 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.”

Que, de acuerdo al artículo 14, fracción I del Estatuto General Orgánico, es competencia y obligación del Consejo Universitario “Expedir y derogar las normas y disposiciones generales encaminadas a la mejor organización y funcionamiento académico y administrativo de la Universidad, desarrollando mecanismos de discusión amplia en la Comunidad Universitaria.”

Que la Ley Federal del Trabajo establece -a partir del mes de julio de 2019- en el artículo 132, fracción XXXI, que es obligación de los patrones “Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual.”

Que es facultad del Consejo Universitario, de acuerdo al Artículo 17, fracción I de la Ley, “Aprobar y expedir el Estatuto General Orgánico y demás Estatutos, Reglamentos y normas necesarias para el cumplimiento de los fines de la Universidad conforme a esta Ley.”

Que durante el mes de septiembre se terminó de discutir y aprobar el Catálogo de Normas de Convivencia de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México y el artículo 14 establece que el **Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual** deberá ser “elaborado por la Comisión de Mediación y Conciliación y aprobado por el Pleno del Consejo Universitario.”

Que el **Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de la Ciudad de**

México fue aprobado en febrero de 2020 por las Comisiones de Asuntos Legislativos y la Comisión de Mediación y Conciliación.

Que desde marzo del 2020 el **Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México** fue entregado a las áreas de la Universidad para su revisión y comentarios.

Que el **Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México** fue publicado en marzo de 2020 y enviado por correo a todas las personas integrantes de la comunidad universitaria; que en agosto, septiembre e inicios de octubre, en apego al acuerdo UACM/CU-6/EX-11/029/20, se realizaron 6 presentaciones con los Consejos de Plantel de la UACM, 4 abiertas a la comunidad universitaria en general y 11 dirigidas a las comunidades de los distintos planteles y sedes.

Que la Comisión de Mediación y Conciliación hizo ajustes de forma y redacción al **Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México** a partir de lo expresado y señalado por distintas personas integrantes de la comunidad universitaria y revisó con asesoría técnica legal las consideraciones de fondo y que las presentará al Pleno para su discusión.

Que el acuerdo UACM/CU-6/EX-11/029/20 establece que “una vez realizada una consulta amplia entre la comunidad, se sesionará para discutir y, en su caso, aprobar el **Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México** y que la primera parte de la sesión será el 7 de octubre de 2020 para discutir la Exposición de motivos y el Título I; la segunda parte será el 14 de octubre de 2020 para discutir el Título II, y la tercera parte será el 21 de octubre de 2020 para discutir el Título III y terminar de aprobar el **Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México**.

Se proponen los siguientes

PUNTOS DE ACUERDO

Primero.- El Pleno del Sexto Consejo Universitario aprueba la Exposición de motivos y el Título I del **Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México**.

Segundo.- El Pleno del Sexto Consejo Universitario aprueba el Título II del **Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México**.

Tercero.- El Pleno del Sexto Consejo Universitario aprueba el Título III y los artículos transitorios del **Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.**

Cuarto.- El Pleno del Sexto Consejo Universitario aprueba el **Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.**

Publíquese el acuerdo con la Exposición de motivos.

Aprobado por la Comisión de Mediación y Conciliación el 29 de septiembre de 2020 con 6 votos a favor, 0 en contra, 0 abstenciones

Oscar Arriaga Cadena

Armando Cisneros Ortiz

Adriana Jiménez García

Karla Paola Montalvo de la Fuente

Ingmar Augusto Prada Rojas

Jesús Prian Salazar

1) Propuesta de punto de acuerdo para que el Pleno del Consejo otorgue una dispensa para sesionar en la Comisión de Organización.

Presenta: Comisión de Organización del Sexto Consejo Universitario.

Exposición de motivos

Con fecha 15 de septiembre de 2020, la consejera estudiante del Plantel Centro Histórico, Alejandra Pérez Cham, presentó su baja al Consejo Universitario por situaciones personales que le impiden atender las actividades de las Comisiones del Consejo Universitario. Desde el inicio de los trabajos de la Sexta Legislatura del Consejo Universitario, la consejera Pérez Cham, se integró a la Comisión de Organización, entre otras comisiones. Su participación permitió dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 79 del Reglamento del Consejo Universitario que señala a la Comisión de Organización como la encargada de gestionar la administración y representación del Consejo, por lo que su conformación deberá ser integrada por cuando menos dos consejeros de cada Plantel.

Con la baja de la estudiante Pérez Cham del Consejo Universitario, la Comisión de Organización perdió la representatividad que establece el artículo 79 del Reglamento del Consejo Universitario. Esta situación impide que la Comisión de Organización pueda cumplir con entra todas las atribuciones que le corresponden, específicamente la de convocar al Pleno del Consejo Universitario para sesionar.

Por lo tanto en este momento, la Comisión de Organización no cuenta con la formalidad requerida para darle legitimidad a las sesiones, y si no existen sesiones paradójicamente tampoco se puede integrar otro/a consejero/a a los trabajos de la Comisión de Organización.

Fundamento legal

Artículos, 4, 15, y 17, fracciones I y XX de la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; Artículos 5, fracción IV, y 14, fracción VI del Estatuto General Orgánico; Artículo 79 y 81 del Reglamento del Consejo Universitario.

Considerandos

Que el Reglamento del Consejo Universitario establece que el órgano de administración y representación del Consejo es la Comisión de Organización. Por su naturaleza de representación del Consejo, el

artículo 79 del mismo ordenamiento, establece que dicha Comisión deberá estar integrada por cuando menos dos consejeros de cada plantel.

Que uno de los principios de la Universidad es la representatividad de todos los sectores.

Que la baja de la consejera se dio después de que la Comisión de Organización acordara la fecha de la Décimo Quinta Sesión Extraordinaria.

Que sin la participación de otro consejero(a) del Plantel Centro Histórico, la Comisión de Organización no puede sesionar.

Propuesta de punto de acuerdo

El pleno del Consejo Universitario aprueba hacer una excepción al artículo 79 del Reglamento del Consejo Universitario, y autoriza que la Comisión de Organización sesione con la falta de un/a representante del Plantel Centro Histórico con la finalidad de que los trabajos del Pleno del Consejo Universitario puedan continuar.

La Comisión de Organización podrá seguir sesionando siempre y cuando se cuente con la presencia de al menos un/a consejero/a de cada uno de los planteles.

Q