

Versión estenográfica de la tercera parte de la Décima Séptima Sesión Extraordinaria del Sexto Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Sesión virtual por la plataforma Zoom.

Ciudad de México, a 21 de octubre de 2020.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Buenas tardes a la comunidad. Buenas tardes, consejeras y consejeros. Gracias por haberse conectado. Son las 14 horas con un minuto. Voy a pasar lista de asistencia, pero antes si saben de alguien que tenga problemas para conectarse, favor de notificarlo para que conste y no haya problemas a la hora de darles el voto.

Álvarez Ramírez Erika Lorena. Dijo que no se iba a conectar.

Bojorge García Luis Javier.

LUIS JAVIER BOJORGE GARCÍA (Casa Libertad-Académico). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Borja Chagoza Ángela Hasyadeth.

ÁNGELA HASYADETH BORJA CHAGOYA (Cuauhtepac-Académico). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -
Gallegos Vargas Israel.

ISRAEL GALLEGOS VARGAS (Cuauteppec-Académico). -
Presente. Pero toma el voto Aideé Tassinari.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -
Tassinari Azcuaga Aideé Irina.

AIDEÉ IRINA TASSINARI AZCUAGA (Cuauteppec-Académico). -
Aquí estoy. Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -
Profesor Gómez Vidrio José Manuel. No me he podido comunicar con él.
Hernández Ramírez Tania Paloma u Oliva Ríos Mariela.

MARIELA OLIVA RÍOS (Tezonco-Académico). -
Presente. Mariela Oliva.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -
Juárez Rodríguez Goovinda Penélope. En realidad es Prián Salazar Jesús.
¿Cierto?

JESÚS PRIÁN SALAZAR (Tezonco-Académico). -
Así es. Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Martínez Rodríguez Carlos Ernesto. Presente.

Mckelligan Sánchez María Teresa.

MARÍA TERESA MCKELLIGAN SÁNCHEZ (Del Valle-Académico). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Montalvo de la Fuente Karla Paola.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Prada Rojas Ingmar Augusto.

INGMAR AUGUSTO PRADA ROJAS (Cuauteppec-Académico). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Ramírez Fierro María del Rayo.

MARÍA DEL RAYO RAMÍREZ FIERRO (Del Valle-Académico). -

Presente. Pero llevará el voto la profesora Adriana Jiménez.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Muy bien. Jiménez García Adriana.

ADRIANA JIMÉNEZ GARCÍA (Del Valle-Académico). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Rivera Quintero Alejandra Gabriela.

ALEJANDRA GABRIELA RIVERA QUINTERO (Tezonco-Académico). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Rodríguez Juárez Pilar Rosa María.

Rodríguez Mora Tania Hogla.

DRA. TANIA HOGLA RODRÍGUEZ MORA (Rectora). -

Presente. Buenas tardes.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Rodríguez Zornoza Flor Mercedes o Arias Ortega Miguel Ángel. ¿Quién tiene el voto?

FLOR MERCEDES RODRÍGUEZ ZORNOZA (Del Valle-Académico). -

Flor Mercedes. Llevo el voto. Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Salas Torres Julio César. No tengo idea.

Velarde Saldaña Myrna o Calzado López José Lorenzo. Hace rato vi que se conectó Lorenzo. Tenemos 13 de 18 académicos.

Apolinar Gómez José Javier o Juárez Bustamante Jenifer.

Arriaga Cadena Oscar.

OSCAR ARRIAGA CADENA (Del Valle-Estudiante). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Carrillo Meneses Adriana. No sé por qué no se esté conectando.

Martínez Ortiz Frida Abigail.

FRIDA ABIGAIL MARTÍNEZ ORTIZ (Cuauhtepac-Estudiante). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Mejía Sevilla Iván Isaac.

Olivares Barrera Mirna.

MIRNA OLIVARES BARRERA (Del Valle-Estudiante). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Guevara Sánchez Blanca Edith.

BLANCA EDITH GUEVARA SÁNCHEZ (Centro Histórico-Estudiante). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Rincón Vargas Julio César.

Romero Fernández Mariana.

MARIANA ROMERO FERNÁNDEZ (Tezonco-Estudiante). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Ruiz Hernández Israel. Notifico que me solicitó el enlace vía correo electrónico.

Se lo envié, entonces espero que se conecte pronto.

Salomón López Daniel o García Carmona Daniel.

DANIEL SALOMÓN LÓPEZ (Del Valle-Estudiante). -

Salomón. Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Schulz Melchor Zaid Arturo.

Valadez Tapia Francisco Octavio.

FRANCISCO OCTAVIO VALADEZ TAPIA (Tezonco-Estudiante). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Vázquez Hernández Frank Ricardo o Cisneros Ortiz Armando.

FRANK RICARDO VÁZQUEZ HERNÁNDEZ (Del Valle-Estudiante). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Viruegas Urbina Diego Brayan.

Olivares Cervantes Mónica o Huerta Prieto Akin Uriel.

MÓNICA OLIVARES CERVANTES (Casa Libertad-Estudiante). -

Presente. Mónica.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Ibáñez Ramos Jeovany.

Lunar Hernández Juan Carlos.

JUAN CARLOS LUNAR HERNÁNDEZ (Del Valle-Estudiante). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Son 11 de 18 estudiantes.

García Hernández José Luis.

Jiménez Barbosa Mercedes.

MERCEDES JIMÉNEZ BARBOSA (Centro Histórico-Administrativo). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Mendoza Salas Prudencio.

PRUDENCIO MENDOZA SALAS (García Diego-Administrativo). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Álvarez Martínez Rosalba.

Tenemos dos de cuatro. Termino el pase de lista con los académicos que tienen derecho a voz. Pilar Rodríguez no puede entrar. ¿Podrían enviarle el enlace a Pilar, por favor?

Bolio Márquez Martha.

Gallegos Vargas Israel.

ISRAEL GALLEGOS VARGAS (Cuauteppec-Académico). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Hernández Ramírez Tania Paloma.

Juárez Rodríguez Goovinda Penélope.

GOOVINDA PENÉLOPE JUÁREZ RODRÍGUEZ (Tezonco-Académico). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Calveiro Garrido Pilar.

Ramírez Fierro María del Rayo.

MARÍA DEL RAYO RAMÍREZ FIERRO (Del Valle-Académico). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Arias Ortega Miguel Ángel.

MIGUEL ÁNGEL ARIAS ORTEGA (Del Valle-Académico). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Y le repito el voto a Velarde Saldaña Myrna o Calzado López José Lorenzo. Lenay es Israel Ruiz. Quiero aclarar y que conste en la estenografía que yo no tengo control sobre el micrófono de Israel Ruiz, no sé por qué no se puede habilitar. Si alguien me pudiera ayudar orientándolo para que lo active se los agradecería.

Son 13 académicos de 18. Y de estudiantes le repito el voto a Apolinar Gómez José Javier o Juárez Bustamante Jenifer.

VALERIA FLORES GAMA. -

Carlos, Pilar apenas entró.

PILAR ROSA MARÍA RODRÍGUEZ JUÁREZ (Casa Libertad-Académico). -

Te mandé mensaje que no podía entrar.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Rodríguez Juárez Pilar Rosa María.

PILAR ROSA MARÍA RODRÍGUEZ JUÁREZ (Casa Libertad-Académico). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Voy a pasar lista nuevamente.

Rincón Vargas Julio César.

Ruiz Hernández Israel.

ISRAEL RUIZ HERNÁNDEZ (Casa Libertad-Estudiante). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

García Carmona Daniel.

DANIEL GARCÍA CARMONA (Del Valle-Estudiante). -

Presente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Cisneros Ortiz Armando.

Huerta Prieto Akin Uriel.

Son 12 de 18, tenemos quórum. Entonces siendo las 16 horas con ocho minutos, iniciamos la sesión. Ya no tengo notificaciones de que alguien no se pueda conectar, entonces a nadie más se le dará el voto.

VALERIA FLORES GAMA. -

Con Pilar Rodríguez también cambió el quórum de académicos. Son 14.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Entonces tengo 14 de 18 académicos y 12 de 18 estudiantes. Eso me da 26 de 36. Pasamos Foro Universitario. No tenemos Foro, ¿cierto?

MARIANA ROMERO FERNÁNDEZ (Tezonco-Estudiante). -

No tenemos Foro Universitario.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Les recuerdo que en la sesión anterior no terminamos de discutir el Título II, creo que terminamos el Capítulo IV y nos quedamos en específico en el artículo... No puedo decirles qué número porque recorrimos la numeración, pero terminamos el Capítulo II de hecho, nos quedamos en el anterior artículo 42. Yo tengo que es la página 45. Continuamos con el Capítulo III, entonces le pediría a la secretaria técnica de la Comisión de Mediación y Conciliación que por favor.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Explico. En el artículo 43, antes 42, también nos llegaron comentarios en torno a la preocupación en torno a la protección de datos personales. Esto tal vez se deba a que en que se habla en acceso a la información de que en los informes que va a dar la Defensoría con respecto al Protocolo tiene que incluir datos, y que además algunos de esos datos desde cierta lógica pueden ser datos sensibles, siempre y cuando se pongan de tal forma que pueda identificarse a la persona. El caso es que no, es decir, hicimos una revisión del Protocolo en ese sentido sólo para dejar tranquilas a las personas de que la información que se va a dar se utiliza con fines estadísticos.

Entonces en el artículo antes 42, ahora 43 y con la numeración quién sabe cómo quede, estamos planteando que se agregue un párrafo que diga: "Todos los datos que se recaben como parte de los procedimientos establecidos en el

presente Protocolo estarán protegidos en estricto apego a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y de la normatividad aplicable. Eso lo vi con personas de la Universidad que saben de la materia y me ayudaron a que lo redactáramos para que las personas de la comunidad universitaria estén tranquilas con respecto a en qué sentido se van a usar esos datos, es sólo con fines estadísticos.

Esto implica por supuesto, y era lo que les decía yo la sesión pasada, la Defensoría ya estaba trabajando en el Sistema de Datos Personales que va a tener y que con la pandemia se detuvo, pero eso se seguirá haciendo y se tendrán que tomar todas las medidas que al respecto lo ameriten.

Aquí también estamos proponiendo una cosa de redacción muy pequeña, en vez de: “la comprensión de la situación”, que sea: “la comprensión de las situaciones de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento y acoso sexual”, así quedaría, es un ajuste nada más de redacción. ¿Hay dudas?

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Más bien en realidad esta es una modificación que acepta la Comisión de Mediación. ¿Cierto?

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Sí. Eso ya lo habíamos visto antes.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Ya notificaste de la corrección de la redacción en el párrafo que sigue. ¿Cierto?

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Sí.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Y entonces en el artículo hasta ahora o lo que se conoce como el artículo 44... Les recordamos que lo que está en amarillo son propuestas de quitar. Se elimina lo que está en amarillo. Lo que está en azul y en negritas son las adiciones que presenta la Comisión de Mediación y Conciliación. Hay un color verde por ahí que va a aparecer, que esas son notas propias de la Secretaría Técnica para hacer ahí hincapié en algunos puntos. Y nada más son los tres colores que estamos manejando.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

En el artículo 44, antes 43, hablar de “grupos de atención prioritaria” y no de “situación de vulnerabilidad”, que es algo que nos planteó la Secretaría de las Mujeres, que de esa manera viene en la Constitución local. Lo del artículo 45, antes 44, sería ya no hablar de “campañas anuales”, sino que pudiéramos traer la redacción... ¿Se acuerdan de que acordamos la sesión pasada con respecto a, creo que era “campañas...?”

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Eran campañas semestrales con temáticas mensuales. ¿Cierto?

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Aunque la verdad, estoy viendo que es la campaña de la Defensoría para difundir la información producida cada año. Entonces, campañas anuales está bien. Perdón. Ahí fue un error mío. Estamos hablando de otra y ese se puede quedar bien como estaba.

Lo que sigue es el ajuste del que hemos hablado de pasar todo a “presentación de queja” en vez de “denuncia”, que ya se había aceptado.

Acá estamos planteando en el artículo 46, antes 45, un ajuste de redacción en donde dice: “la Universidad sin divulgar, colaborará con las demás instancias públicas o de educación que soliciten conocer la situación y procesos que se hubieran realizado relativos a los contenidos de este Protocolo, entre los que se incluyen referencias sobre las personas que formen o hayan formado parte de su personal y/o de su estudiantado”, así quedaría para que sea una redacción más clara.

Más adelante. Les explico, esto es sobre la evaluación. La Secretaría de las Mujeres nos planteaba su preocupación en torno a qué indicadores se van a usar para la evaluación. Entonces se plantea la siguiente propuesta:

“Para realizar la evaluación del conjunto de acciones realizadas por la Universidad, cada instancia obligada respecto de este Protocolo presentará anualmente la información para la evaluación a la Defensoría de los Derechos Universitarios dentro de los tiempos establecidos para ello y acorde a los indicadores de cumplimiento progresivo de las obligaciones en materia de derechos humanos definidos por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, definidos por el mecanismo de seguimiento de la

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres”. De esa manera creemos que ya se resuelve la inquietud que nos planteó la Secretaría y es como decir de manera, digamos, explícita de dónde serían esos indicadores.

Luego, aquí en el artículo 51, antes 50, estamos proponiendo por la misma preocupación que ya planteé con respecto a los datos personales, con respecto al informe que dará la Defensoría en el caso de los datos, en la fracción I: “Datos cuantitativos y cualitativos sobre las acciones realizadas en cumplimiento de las obligaciones definidas en este Protocolo, desglosando”, y aquí estamos incluyendo: “con fines estadísticos la información respecto de por lo menos las siguientes condiciones: sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, etnia, identidad cultural, edad, posición socioeconómica, nacionalidad, sector, colegio, en su caso, y plantel”.

Ahí la idea es que sea clarificar en qué sentido estamos pidiendo esos datos, de ninguna manera para que se pueda entender que estamos haciendo público alguno de los casos. Es nada más una precisión, digamos, para decir.

Estamos planteando también en la fracción V: “Datos y análisis sobre los cambios de las percepciones, actitudes y prácticas sociales”, estamos proponiendo agregar: “y prácticas sociales ante la discriminación, la violencia contra las mujeres y la violencia sexual de la comunidad universitaria, con el fin de definir de manera más precisa la programación de actividades de prevención y formación relativas al Protocolo”. Son ajustes en realidad mínimos, y ya a partir de ahí empieza el Título III.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Bien. Dado que son modificaciones que presenta la Comisión y que se aceptan y que no hubo observaciones a los artículos que estaban comprendidos en el Capítulo III el que estamos terminando, del Título II, pero estábamos acabando el Capítulo IV. ¿Lo puedes poner en pantalla, Vale, por favor?

VALERIA FLORES GAMA. -

Estoy tratando de abrirlo, pero no me deja. ¿Me lo podrías mandar otra vez?, por favor.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Carlos, me están haciendo una precisión que no sé si se podría hacer, donde pusimos lo de la Ley General. Lo que me plantea el defensor es que puede ser mejor algo así como: “con respecto a la legislación en la materia”. “Todos los datos que se recaben como parte de los procedimientos establecidos en el presente Protocolo estarán protegidos en estricto apego”, y puede ser: “a la legislación en la materia”.

ADRIANA JIMÉNEZ GARCÍA (Del Valle-Académico). -

Sería al último y sería: “y a la legislación en la materia”, por favor. En lugar de la preposición “de”, “y la”, y lo que dice Arturo.

VALERIA FLORES GAMA. -

¿En lugar de “normatividad aplicable”, “a la legislación en la materia”?

ADRIANA JIMÉNEZ GARCÍA (Del Valle-Académico). -

Sí. “Y a la legislación en la materia”. Gracias.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Ahí está.

MARÍA DEL RAYO RAMÍREZ FIERRO (Del Valle-Académico). -

Más bien “de la legislación a la materia”, ¿no, Adriana?

ADRIANA JIMÉNEZ GARCÍA (Del Valle-Académico). -

No, porque es arriba. “Como parte”, “estará protegido en estricto apego a esto, a lo otro y a la legislación”. Es que dice: “En estricto apego a tal, a tal y a la legislación”, es “apego a la”, sería por eso.

SOFÍA PEÑA. -

Aquí tengo una Ley de Transparencia y Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, ¿no tendría que venir todo el nombre o sólo el...?

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Es que estamos poniendo la Ley General.

MTRA. ANDREA MEDINA ROSAS. -

Esta es la ley.

SOFÍA PEÑA. -

Esta es la general. Está bien.

VALERIA FLORES GAMA. -

¿Así está bien?

ADRIANA JIMÉNEZ GARCÍA (Del Valle-Académico). -

Por lo que a mí respecta, sí. Nada más era la preposición.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Muchas gracias. Era la única.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Vamos a votar este porque ya vamos a acabar el Título II, o sea, lo que acabamos de discutir es el terminamos el Capítulo III que se llama “Del acceso a la información”, y el Capítulo IV que es “De la participación de la comunidad universitaria”. Todo Capítulo IV y el Capítulo V que es “De la evaluación”, todo esto comprendido en el Título II.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Pero no habíamos votado el Título II completo, ¿o sí?

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Exactamente, entonces les voy a pedir que...

VALERIA FLORES GAMA. -

Entonces hay que votar todo el Título.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Es correcto. Dado que ya no hay observaciones y de hecho no hay una contrapropuesta a las modificaciones que propone la misma Comisión de Mediación y Conciliación, lo que les voy a pedir es que votemos el Título II.

Arriaga Cadena Oscar. No está.

Bojorge García Luis Javier.

LUIS JAVIER BOJORGE GARCÍA (Casa Libertad-Académico). -

A favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Borja Chagoza Ángela Hasyadeth.

ÁNGELA HASYADETH BORJA CHAGOYA (Cuauhtepic-Académico). -

A favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Guevara Sánchez Blanca Edith.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Acaba de entrar, ya había entrado.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Jiménez García Adriana.

ADRIANA JIMÉNEZ GARCÍA (Del Valle-Académico). -

A favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Lunar Hernández Juan Carlos.

JUAN CARLOS LUNAR HERNÁNDEZ (Del Valle-Estudiante). -

A favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Martínez Ortiz Frida Abigail.

FRIDA ABIGAIL MARTÍNEZ ORTIZ (Cuauhtepc-Estudiante). -

A favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Martínez Rodríguez Carlos Ernesto. A favor.

Mckelligan Sánchez María Teresa.

MARÍA TERESA MCKELLIGAN SÁNCHEZ (Del Valle-Académico). -

A favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Montalvo de la Fuente Karla Paola.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

A favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Oliva Ríos Mariela.

MARIELA OLIVA RÍOS (Tezonco-Académico). -

A favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Olivares Barrera Mirna.

MIRNA OLIVARES BARRERA (Del Valle-Estudiente). -

A favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Olivares Cervantes Mónica.

MÓNICA OLIVARES CERVANTES (Casa Libertad-Estudiente). -

A favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Prada Rojas Ingmar Augusto.

INGMAR AUGUSTO PRADA ROJAS (Cuautepec-Académico). -

A favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Prián Salazar Jesús.

JESÚS PRIÁN SALAZAR (Tezonco-Académico). -

A favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Rivera Quintero Alejandra Gabriela.

ALEJANDRA GABRIELA RIVERA QUINTERO (Tezonco-Académico). -

A favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Rodríguez Juárez Pilar Rosa María.

Rodríguez Mora Tania.

Rodríguez Zornoza Flor Mercedes.

FLOR MERCEDES RODRÍGUEZ ZORNOZA (Del Valle-Académico). -

A favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Romero Fernández Mariana.

MARIANA ROMERO FERNÁNDEZ (Tezonco-Estudiante). -

A favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Ruiz Hernández Israel.

ISRAEL RUIZ HERNÁNDEZ (Casa Libertad-Estudiante). -

En contra.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Salomón López Daniel.

DANIEL SALOMÓN LÓPEZ (Del Valle-Estudiante). -

A favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Schulz Melchor Zaid Arturo.

ZAID ARTURO SCHULZ MELCHOR (Del Valle-Estudiante). -

Me abstengo.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Tassinari Azcuaga Aideé Irina.

AIDEÉ IRINA TASSINARI AZCUAGA (Cuautepec-Académico). -

A favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Valadez Tapia Francisco Octavio.

FRANCISCO OCTAVIO VALADEZ TAPIA (Tezonco-Estudiante). -

A favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Vázquez Hernández Frank Ricardo.

FRANK RICARDO VÁZQUEZ HERNÁNDEZ (Del Valle-Estudiante). -

A favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Tengo 22 votos a favor, un voto en contra...

INGMAR AUGUSTO PRADA ROJAS (Cuautepec-Académico). -

Carlos, Blanca Guevara ya se pronunció en el chat también a favor.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Les digo, las ausencias que tengo registradas es la de Rodríguez Juárez Pilar Rosa María y Rodríguez Mora Tania. Y son las únicas que están registradas como ausencias, todos los demás votaron. Entonces 22 votos a favor, un voto en contra, una abstención y dos ausencias.

Vamos a abrir el Título III con sus transitorios como lo marcaba el acuerdo tomado en la sesión.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Pero si podemos poner la versión original para leer la versión original.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

¿La versión original es la que está en la carpeta o cuál es?

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Es la que puse ahorita en el chat. Ahí se las puse en PDF. Es el que se publicó en la página, es el que está en la página y es el que se mandó en la primera carpeta. Y van a leer: Frida Martínez, Ingmar Parada, Jesús Prián, Adriana Jiménez y le pedimos a Hasyadeth Borja también que nos apoyara con la lectura.

ADRIANA JIMÉNEZ GARCÍA (Del Valle-Académico). -

Primero Frida va a leer del artículo 51 al 75, enseguida Ingmar va a leer del artículo 76 al 99, su servidora va a leer del artículo 100 al 124, enseguida Jesús va a leer del 125 al 149, y Hasyadeth va a leer del 150 en adelante. Gracias.

FRIDA ABIGAIL MARTÍNEZ ORTIZ (Cuauhtepc-Estudiente). -

Título III. De los procedimientos de actuación.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 51. Las autoridades, los órganos de gobierno y cualquier otra instancia universitaria garantizarán la atención a toda persona de la comunidad universitaria que se vea afectada por la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y/o el hostigamiento sexual o que presente queja/s de acuerdo con las condiciones definidas en este Protocolo. La atención será multidisciplinaria, orientada por la perspectiva de género y con fines de empoderamiento. Se crearán los modelos y mecanismos de coordinación necesarios para cumplir con lo anterior.

El presente Protocolo se aplicará para actos de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento y acoso sexual, realizados por:

- I. Integrantes de la comunidad universitaria, sin importar si estos ocurren dentro o fuera de los recintos universitarios.
- II. Personas externas a la Universidad en contra de integrantes de la comunidad universitaria, con independencia del lugar donde se cometan.
- III. Integrantes de la comunidad universitaria que afecten a personas que no pertenezcan a la misma.

Artículo 52. Cualquier persona integrante de la comunidad universitaria que considere estar sufriendo discriminación, violencia por ser mujer, acoso y/u hostigamiento sexual, podrá presentar una queja o denuncia ante la Unidad de Atención. Esta intervendrá mediante la interposición de una queja o denuncia, ya sea que llegue de forma directa o derivada de alguna instancia

universitaria, como la Comisión de Mediación y Conciliación; también podrán presentar queja/s terceras personas que tengan conocimiento de este tipo de hechos, en tanto son conductas u omisiones que afectan los principios básicos de la convivencia universitaria y es deber de todas las personas que la integran garantizar que se respeten. Las quejas anónimas serán atendidas, pues se entiende que hay personas que se sienten en riesgo al denunciar este tipo de hechos. Sin embargo, se deben tener en cuenta los alcances y límites legales al investigar este tipo de denuncia. La Unidad de Atención podrá iniciar quejas de oficio en caso de considerarlo pertinente.

Artículo 53. El desconocimiento de la identidad de la persona agresora no eximirá del inicio del procedimiento de investigación definido en este Protocolo. Se hará el registro, se dará atención a la víctima y, de acuerdo con la investigación, se tomarán medidas para reparar los daños y evitar que el acto se repita.

Artículo 54. Se presume la buena fe de quien presenta una queja y también se presume la inocencia de la persona que sea denunciada, por lo que será sólo a través de la investigación que realice la Unidad de Investigación que se determinarán las responsabilidades, sanciones y reparación del daño.

Artículo 55. No existe un límite de tiempo para presentar la queja, pero se recomienda que se haga lo antes posible a partir de los hechos, con el fin de proteger la integridad de la comunidad universitaria.

Capítulo II. Instancias.

Artículo 56. Las instancias que intervienen en los procedimientos contemplados en el presente Protocolo son:

I. Coordinaciones de Plantel.

II. Consejos de Plantel.

III. Comisiones de Mediación y Conciliación de los Consejos de Plantel.

IV. Comisión de Mediación y Conciliación del Consejo Universitario.

V. Unidad de Atención de casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual de la Defensoría de los Derechos Universitarios.

VI. Unidad de Investigación de la Defensoría de los Derechos Universitarios.

VII. Comité de Investigación.

VIII. Consejo de Justicia.

IX. Oficina del Abogado General.

Artículo 57. Las Coordinaciones de Plantel y las Comisiones de Mediación y Conciliación de los Consejos de Plantel tienen la responsabilidad de dar orientación y canalizar a las y los integrantes de la comunidad universitaria que deseen interponer una queja o denuncia por motivo de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual a la Unidad de Atención. También deben informarles acerca de los contenidos del presente Protocolo, del apoyo psicológico que se les puede brindar y, de ser el caso, sobre la formulación de la queja o denuncia. Para ello deben recibir capacitación en atención a víctimas, con perspectiva de género.

Artículo 58. La Comisión de Mediación y Conciliación del Consejo Universitario deberá derivar a la Unidad de Atención los casos que se le presenten o que durante la investigación se haga evidente que son conductas relacionadas con este Protocolo.

Artículo 59. La Unidad de Atención es la encargada de brindar primera atención a la persona afectada. Está integrada por:

I. Un Área de prevención, gestión y análisis de riesgos especializada en atención de casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual, con perspectiva de género. De entre las personas integrantes de esta área, la persona titular de la Defensoría designará a la responsable de la Unidad de Atención.

II. Un Área de atención psicológica especializada en casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual, con perspectiva de género. La especialista ubicada en la sede administrativa de García Diego será la responsable del área de atención psicológica.

III. Un Área jurídica especializada en atención de casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual, con perspectiva de género. De preferencia, habrá una persona por plantel. La especialista ubicada en la sede administrativa de García Diego será la responsable del Área Jurídica.

IV. Un integrante por sector de la comunidad universitaria por plantel, previa capacitación por parte de las áreas jurídica, de atención psicológica y de prevención, gestión y análisis de riesgos de la Unidad de Atención. Deberán organizarse de tal manera que ambos turnos queden atendidos.

V. Máximo dos integrantes de la comunidad universitaria por sede, previa capacitación por parte de las áreas jurídica, de atención psicológica y de prevención, gestión y análisis de riesgos de la Unidad de Atención. Deberán organizarse de tal manera que ambos turnos queden atendidos.

Artículo 60. La Unidad de atención estará adscrita a la Defensoría de los Derechos Universitarios y aplicará el procedimiento descrito en este Protocolo con independencia de los demás procedimientos establecidos por dicha Defensoría.

Artículo 61. La persona Titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios nombrará a las personas que integren las áreas de especialización.

Artículo 62. El Área de prevención, gestión y análisis de riesgos será la encargada de la primera dirección y supervisión de las actividades de la Unidad de Atención de manera cotidiana. Deberá informar a la persona titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios y/o adjunta respecto del funcionamiento, con el fin de que ellas realicen las acciones necesarias conforme a su competencia.

Artículo 63. Serán requisitos para formar parte del Área Jurídica de la Unidad de Atención:

I. Licenciatura en Derecho.

II. Experiencia comprobable en litigio de casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual.

III. Experiencia comprobable en atención a víctimas.

IV. Tener formación comprobable en perspectiva de género.

V. Experiencia en capacitación y/o docencia en atención a casos de violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual.

Artículo 64. Serán requisitos para formar parte del Área de atención psicológica de la Unidad de Atención:

I. Licenciatura en Psicología.

II. Experiencia comprobable en atención y/o contención en casos de violencia contra las mujeres.

III. Experiencia comprobable en atención a víctimas.

IV. Tener formación comprobable en perspectiva de género.

V. Experiencia en capacitación y/o docencia en atención a casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual.

Artículo 65. Serán requisitos para formar parte del Área de prevención, gestión y análisis de riesgos de la Unidad de Atención:

I. Licenciatura en Psicología, en Trabajo Social, en Sociología, en Antropología, en Ciencias Sociales o áreas afines.

II. Experiencia comprobable en atención de casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual.

III. Formación y experiencia comprobables en análisis de riesgos.

IV. Experiencia en capacitación y/o docencia en evaluación de riesgos y/o atención de casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual.

V. Tener formación comprobable en perspectiva de género.

Artículo 66. Las personas que conformen las áreas jurídica, de atención psicológica y de prevención, gestión y análisis de riesgos de la Unidad de Atención durarán en su cargo cuatro años. En caso de que la persona titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios renueve su periodo, podrá nombrarlas por cuatro años más.

Artículo 67. Es facultad de la persona titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios destituir a las personas de las áreas jurídica, de atención psicológica y prevención, gestión y análisis de riesgos.

Artículo 68. La Unidad de Atención convocará a la comunidad universitaria – estudiantes, personal académico y administrativo, técnico y manual— para integrarse a la Unidad de Atención en los términos del artículo 59.

Artículo 69. Quienes deseen formar parte de la Unidad de Atención en su plantel o sede, deberán reunir por lo menos los siguientes requisitos:

- I. Tener adscripción al plantel o sede en donde quiera participar.
- II. No haber sido sancionado o sancionada por ninguna de las conductas materia de este Protocolo.
- III. Tener interés en comprender y formarse de manera continua en el deber de no discriminar, en perspectiva de género y en atención a casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual.
- IV. De preferencia, tener formación en psicología y/o leyes; y/o tener experiencia, conocimientos y/o formación en materia de derechos humanos, perspectiva de género y/o atención de casos de violencia contra las mujeres.
- V. Tener disposición para el trabajo en equipo.
- VI. Tener disposición para atender casos en planteles o sedes que no sean los propios cuando así se requiera.

Artículo 70. La Unidad de Atención, en conjunto con la persona titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios y con la persona titular de la Defensoría Adjunta, revisarán que las personas integrantes de la comunidad universitaria que se propongan para formar parte de la Unidad de Atención en su plantel o sede cumplan con los requisitos y, en su caso, las designarán. Deberán garantizar que en la Unidad de Atención haya más mujeres que hombres o, de no ser posible, que al menos haya paridad de género.

Artículo 71. Las personas integrantes de la Unidad de Atención por plantel o sede durarán en su cargo cuatro años y, si así lo desean, podrán solicitar al Área de prevención, gestión y análisis de riesgos mantenerse cuatro años más en funciones, para que ésta lo someta al juicio de la persona titular de

la Defensoría de los Derechos Universitarios y de la persona titular de la Defensoría Adjunta. Después de cuatro años de haber dejado de formar parte de la Unidad de Atención, las integrantes de la comunidad universitaria que quieran volver a ejercer esas funciones podrán proponerse de nuevo.

Artículo 72. Las o los estudiantes que formen parte de la Unidad de Atención en su plantel, podrán liberar con ello su servicio social. En ese caso, la Unidad de Atención hará las gestiones pertinentes.

Artículo 73. A las trabajadoras o trabajadores que formen parte de la Unidad de Atención en su plantel o sede se les tomará en cuenta el tiempo destinado a dicha encomienda como parte de sus funciones laborales. Para ello, las personas del sector académico tendrán una carga de docencia no mayor a seis horas semanales; a las personas del sector administrativo se les dará en su área de trabajo una carga de 20 horas a la semana; el resto del tiempo lo destinarán a las labores propias de la Unidad de Atención.

Artículo 74. El Área Jurídica de la Unidad de Atención acompañará a las o los integrantes de la comunidad universitaria que decidan libremente acudir a instancias externas para denunciar. El procedimiento en las instancias externas será independiente del que se siga por parte de la Universidad —de carácter administrativo—, para salvaguardar los derechos de la comunidad universitaria.

Artículo 75. Las actividades de las personas que conformen el Área Jurídica de la Unidad de Atención estarán estrictamente circunscritas a orientar y brindar acompañamiento sin que esto signifique, bajo ninguna circunstancia, que tenga la representación legal de la persona atendida. En su caso, deberá

canalizar a las personas hacia los organismos o instituciones pertinentes con los que la UACM tenga convenio.

INGMAR AUGUSTO PRADA ROJAS (Cuautepec-Académico). -

Artículo 76. El Área de atención psicológica de la Unidad de Atención estará a cargo de dar primera contención a las y los integrantes de la comunidad universitaria que hayan sufrido las conductas descritas en este Protocolo. En casos urgentes o de emergencia, podrán trasladarse al plantel o sede donde haya ocurrido el caso. Para ello, la Universidad proveerá el transporte o los recursos materiales necesarios.

Artículo 77. Las actividades de las personas que conformen el Área de atención psicológica estarán estrictamente circunscritas a dar la primera atención y/o intervención en crisis sin que esto signifique, bajo ninguna circunstancia, iniciar un proceso psicoterapéutico. En su caso, deberán canalizar a las personas hacia los organismos o instituciones pertinentes con los que la UACM tenga convenio.

Artículo 78. La Unidad de Investigación de la Defensoría es la instancia encargada de investigar y se conforma por especialistas en casos de violencia y en perspectiva de género.

Artículo 79. El Consejo de Justicia es la instancia que recibe el dictamen elaborado por la Unidad de Investigación, y es quien decide si hay elementos para sancionar o no y, en su caso, la sanción o las sanciones en términos administrativos en el marco de las Normas de Convivencia. En el caso de las y los estudiantes, es la única instancia encargada de emitir una resolución. En el caso de las y los trabajadores/as, cuando la Unidad de Atención o el Consejo

de Justicia consideren que la sanción a la falta podría ser el despido o la suspensión, remitirán el caso a la Oficina del Abogado de General para que ésta abra la junta aclaratoria, según lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Artículo 80. La Oficina del Abogado General recibirá los casos de trabajadores/as que la Unidad de Atención o el Consejo de Justicia le envíe. En su procedimiento, deberá tomar en cuenta los dictámenes elaborados por la Unidad de Investigación y abrir la junta aclaratoria, según lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Artículo 81. En todos los casos atendidos bajo los procedimientos marcados en este Protocolo, quedará prohibido encarar o reunir en un mismo espacio a la/s persona/s que denuncie/n y a la/s persona/s señalada/s como agresora/s denunciada/s. En dichos casos no se podrán llevar a cabo procesos de mediación ni de conciliación.

Lo anterior incluye los casos en que, como parte del procedimiento de atención, se abra la junta aclaratoria. En esos casos se garantizará que las partes involucradas participen activamente; pero se respetará lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 684E, fracción XII, de no encarar o reunir a las partes, así como lo establecido en el artículo 685 Ter, fracción I, de la misma Ley Federal del Trabajo, de no llevar a cabo ningún proceso conciliatorio.

Artículo 82. Las personas integrantes de la comunidad universitaria pueden apelar la resolución del Consejo de Justicia ante la Oficina del Abogado General. Esta es la última instancia interna a la que la comunidad universitaria puede acudir. Cuando la sanción se establezca por la Oficina del Abogado

General, a través de la junta aclaratoria, la instancia de apelación de las y los trabajadores/as es la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Capítulo III. Principios generales de interpretación y de actuación.

Artículo 83. Para la interpretación y la actuación en caso de presentación de quejas, los principios generales son:

I. Perspectiva de género: De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 5, fracción IX: “Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones”. Uno de los objetivos de esta perspectiva es identificar las relaciones de poder existentes en las relaciones sociales entre hombres y mujeres.

II. Respeto, protección y garantía de la dignidad, de la integridad personal y de la libertad. De acuerdo con este principio, las investigaciones relacionadas con el acoso y/u hostigamiento 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 con la persona denunciada. De igual manera, se tenderá a

que las reparaciones tengan una finalidad restaurativa de la dignidad e integridad personal.

III. La igualdad entre las personas y la no discriminación. El principio de igualdad y el derecho a la no discriminación demandan que las indagaciones relacionadas con la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y/o el hostigamiento sexual 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. Las indagaciones deben abstenerse de reproducir los estereotipos de género, pues estos imponen a las personas comportamientos y actitudes basados exclusivamente en su identidad sexo-genérica, e inciden negativamente en su acceso a los derechos.

IV. Presunción de buena fe de la persona que denuncia. Esta presunción es el derecho a no ser juzgada sobre la veracidad de los hechos presentados ni de sus capacidades ni experiencias. Incluye la presunción de afectación y, en consecuencia, la necesidad de atención inmediata, y la presunción de amplitud de la afectación a las personas próximas al entorno, tanto de la parte que presenta la queja como de la parte denunciada.

V. Presunción de inocencia de la persona denunciada. Esta presunción es el derecho a no ser juzgada, por lo que la persona contra quien se presenta la queja tiene derecho a ser considerada y tratada como inocente hasta que se demuestre lo contrario.

VI. Confidencialidad. Se mantendrá la confidencialidad con el fin de proteger la intimidad de las personas y las presunciones de buena fe y de inocencia. Se resguardará cualquier información personal de las personas involucradas en el

procedimiento de investigación, dejando abiertos los mínimos datos útiles para aspectos estadísticos o referencias sobre etapas del proceso.

VII. Debida diligencia. Las conductas constitutivas de acoso sexual 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, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente.

VIII. Inmediatez. Se refiere a que las quejas denuncias que presenten las y los integrantes de la comunidad universitaria deben ser atendidas por la Unidad de Atención en el espacio y en el tiempo más próximos; es decir, se deben atender de forma pronta y expedita.

IX. Independencia e imparcialidad en cada etapa del proceso, desde la presentación de la queja, su registro, la etapa de investigación, sanción y reparación, excluyendo de participar en ello a quienes pudieran haber tenido alguna injerencia en los hechos denunciados, así como de quienes tengan prejuicios y estereotipos discriminatorios en relación con los hechos o personas involucradas.

X. Transparencia. Se refiere al derecho que tienen las partes, y sólo las partes, de conocer el estado en el que se encuentra el procedimiento. Es decir, en cualquier momento podrán solicitar vía institucional a la Unidad de Atención la información en torno al avance o estatus del procedimiento, y ésta estará obligada a responder.

XI. 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:

1. El aviso de inicio del procedimiento y en qué consiste éste.
2. La oportunidad de ofrecer su punto de vista; o, en su caso, presentar sus pruebas y sus alegatos.
3. Cuando se haya llevado a cabo el procedimiento de la instancia de investigación, una resolución que resuelva las cuestiones debatidas.
4. En caso de que haya una resolución del Consejo de Justicia, tener la oportunidad de reclamarla mediante un recurso ante la Oficina del Abogado General.

Artículo 84. Para la actuación en caso de presentación de quejas, son obligaciones en el procedimiento:

- I. Obligación de respeto. Brindar a toda persona involucrada en el procedimiento un trato digno y libre de toda discriminación.
- II. Obligación de guardar confidencialidad. Las autoridades universitarias y personas involucradas en el proceso de atención y de investigación sólo podrán revelar información a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de normatividad de transparencia vigente. Cualquier revelación innecesaria puede ser motivo de responsabilidad.
- III. Obligación de no realizar represalias o actos de hostigamiento. Ninguna de las partes involucradas en el proceso de atención e investigación serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. En caso de que esto sucediera, deberá integrarse a la investigación en curso como un hecho más. En caso de no haber investigación, se iniciará una con el objeto de determinar los daños y las sanciones que correspondan. Estos mismos derechos y

diligencias deberán iniciarse si las represalias o actos de hostigamiento se realizan en contra de quien representa, acompaña o es testigo en el caso.

IV. Obligación de colaborar. Toda persona integrante de la comunidad universitaria, toda área administrativa o académica y toda autoridad deberá aportar información, datos o colaborar en el procedimiento de investigación cuando sea necesario.

V. Obligación de escucha. Obliga a la Unidad de Atención a escuchar a quienes han sufrido alguna violencia, sus necesidades y sus peticiones, a dialogar con ella/s y acordar las acciones para atenderla/s, así como las posibles medidas para la reparación del daño. En ningún caso se deberá presionar, inducir, coaccionar y/o imponer un procedimiento.

VI. Obligación de no revictimizar. Obliga a todas las autoridades a no desestimar el relato de la persona que presente una queja, a no someterla a interrogatorios innecesarios, a no establecer en su perjuicio cargas probatorias desproporcionadas o ajenas a la naturaleza de los hechos, o confrontándole con la persona denunciada.

Artículo 85. Cuando se acredite la falsedad de las declaraciones, tanto en la presentación de la queja o por personas participantes del proceso de investigación, se investigará como una falta al Catálogo de Normas de Convivencia en las que se sustenta el presente Protocolo y se sancionará atendiendo a la gravedad del asunto. Además, se podrán iniciar las acciones legales a que haya lugar, más allá de la Universidad.

Capítulo IV. Derechos de las víctimas.

Artículo 86. Es derecho de las víctimas decidir la vía o materia jurídica por la cual denunciar los hechos que han afectado sus derechos y libertades, por lo

que no se le puede imponer o limitar las vías por las cuales denunciar, de manera previa o paralela a la investigación universitaria. Las instancias universitarias de atención y/o las autoridades a lo largo del proceso deberán informarle que el procedimiento que se realice en la Universidad no restringe su derecho a presentar denuncias o querellas ante otras instancias públicas; tampoco suspende los plazos de prescripción que en esas otras opciones se tengan. Una vez informada, a solicitud de la persona que presenta la queja, se le brindará la orientación y acompañamiento para interponer las acciones legales a las que haya lugar.

Artículo 87. Son derechos de las víctimas:

I. La protección de sus datos personales y de identidad desde el momento en que presenta la queja.

II. Participar e intervenir en todas las partes del procedimiento a través de sí o de quien las represente.

III. Estar acompañadas de otra persona de su elección durante las distintas etapas y procedimientos que se definen en este Protocolo, si así lo desean. Podrán consultar y analizar con su acompañante las decisiones a tomar.

IV. Recibir atención integral a los daños que sufra como consecuencia de los hechos por los cuales presentan la queja, así como a ser canalizadas a los servicios más adecuados a su situación.

V. Solicitar medidas de protección y ser protegida ante actos de intimidación, represalia u hostigamiento para sí y para sus personas cercanas, durante y después de los procedimientos.

VI. La reparación del daño integral y transformadora.

Capítulo V. Derechos y obligaciones del personal que opera el Protocolo .

Artículo 88. El personal que opere el Protocolo requiere de conocimiento y prácticas especializadas, con el objetivo de no reproducir la discriminación ni la violencia institucional contra las mujeres, y para trabajar adecuadamente con las personas que sufren algún tipo de violación a derechos que señala este Protocolo. Como elementos mínimos del perfil que se requiere se señalan los siguientes:

I. Conocimientos sobre el deber de no discriminar y la obligación de operar desde la perspectiva de género.

II. Conocimientos sobre los contenidos esenciales del derecho a la educación, sus objetivos y fines, de manera que pueda adecuar los estándares del deber de no discriminar a las particularidades del derecho a la educación y la docencia.

III. Conocimientos sobre los diversos tipos de violencia contra las mujeres y de la violencia sexual, particularmente sobre el hostigamiento y el acoso sexual.

IV. Conocimiento sobre las dinámicas organizacionales en el ámbito universitario, en específico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

V. Experiencia en el trabajo de derechos humanos con perspectiva de género, de manera que sepa cuestionar la neutralidad del derecho, operar las acciones afirmativas e identificar los privilegios con el fin de no reproducirlos.

VI. Las demás características que la normatividad vigente y la evaluación de la operación del Protocolo identifique como básicas para el desarrollo del trabajo en discriminación, violencia contra las mujeres y violencia sexual.

Artículo 89. Por la especialización que requiere el trabajo de operación de este Protocolo, son derechos de toda persona que lo opere, de manera no limitativa, los siguientes:

I. Capacitación y formación permanente y especializada en los contenidos de este Protocolo dentro de los horarios de trabajo.

II. Supervisión y contención especializada y oportuna en los contenidos de este Protocolo, pues se reconoce que es un trabajo de alto impacto que tiende a afectar física y mentalmente a la persona. Esta supervisión y contención busca garantizar también la calidad del trabajo necesario para afrontar la discriminación y la violencia que la tienen como causa y consecuencia.

III. Límite máximo de casos atendidos por persona para garantizar la calidad en la atención, lo que implicará promover y garantizar contar con los suficientes recursos humanos con el perfil adecuado, en caso de que se rebase el límite establecido por persona operadora, mismo que será establecido por la Unidad de Atención.

IV. Medidas de protección en casos de riesgo, mismas que serán definidas por la persona titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios, y operadas por la instancia competente.

V. Los demás que surjan como producto de la evaluación anual de la operación del presente Protocolo.

Artículo 90. Por la centralidad de las problemáticas que atiende este Protocolo para garantizar el patrimonio de la Universidad, son obligaciones del personal y de las personas que lo operan, de manera no limitativa, las siguientes:

I. Asistir a la capacitación y formación constante que la Universidad les brinde para consolidar su profesionalización y especialización.

II. Acudir a las sesiones y procesos de supervisión y contención que la Universidad les brinde para garantizar la calidad de su trabajo.

III. Asumir y actuar conforme a las medidas de protección que se definan en su favor, en aquellos casos o circunstancias que se acuerden.

IV. Operar de acuerdo con lo establecido en el presente Protocolo.

V. Realizar los trámites necesarios para sustentar cualquiera de los procedimientos a su cargo, de acuerdo con los más altos estándares de derechos humanos con perspectiva de género.

VI. Las demás que surjan como producto de la evaluación anual de la operación del presente Protocolo. En caso en que quienes operan el Protocolo incumplan con las obligaciones aquí establecidas, dependiendo de la gravedad de los hechos, se dará una primera posibilidad de supervisión por parte de la persona titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios para confirmar la comprensión cabal de sus obligaciones. En caso de reincidencia, se investigará por parte de un Comité de Investigación externo, compuesto según lo establecido en el artículo 126 del presente Protocolo, gestionado y conformado por la Comisión de Mediación y Conciliación del Consejo Universitario, y se enviará a la Oficina del Abogado General para que se sancione según la gravedad del caso.

Capítulo VI. Orientación.

Artículo 91. La Unidad de Atención deberá conformar la Red de Orientadoras, con acciones que incluyan la convocatoria, el registro de sus integrantes, la garantía para el acceso a sus derechos y el seguimiento para el cumplimiento de sus obligaciones y perfil.

Artículo 92. Las orientadoras promoverán los derechos humanos con perspectiva de género en su plantel o sede, y estarán capacitadas para brindar una primera orientación sobre las acciones y procedimientos que establece este Protocolo.

Artículo 93. La Red de Orientadoras estará integrada de manera voluntaria por estudiantes, personal académico y personal administrativo, técnico y manual que reúnan por lo menos los siguientes requisitos:

I. No haber recibido sanciones por ninguna de las conductas materia de este Protocolo.

II. Tener interés en comprender y formarse en el deber de no discriminar y en perspectiva de género. Quienes integren la Red de Orientadoras se considerarán personal que opera el Protocolo, en los términos del presente capítulo, para los efectos del capítulo sobre sus derechos y obligaciones.

Artículo 94. La Red de Orientadoras será coordinada por la responsable de la Unidad de Atención.

Artículo 95. La orientación tendrá por objeto:

I. Orientar a las personas sobre las conductas que se consideran como discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento o acoso sexual.

II. Explicar a las personas los procedimientos previstos en el presente Protocolo y sus alcances, tanto en las sanciones como en la reparación del daño.

III. En esta etapa no se pueden llevar a cabo acciones propias de la investigación. En caso de que se detecten delitos que se persiguen de oficio, se deberá informar a quien solicita la orientación, así como a la Unidad de Atención.

IV. Registrar las orientaciones que se realicen, así como los actos de promoción y enviar la información a la Unidad de Atención para el reporte anual.

Artículo 96. Son criterios para las acciones de primera orientación:

I. Escuchar con actitud abierta, objetiva y tolerante la problemática planteada por la persona afectada, hasta la profundidad de datos que la persona quiera brindar y siempre con absoluto respeto a los derechos humanos.

II. Evaluar el riesgo en que se encuentra la persona afectada y, de ser necesario, comunicarse con la Unidad de Atención.

III. Valorar inicialmente las alternativas de solución y exponerlas a la persona que solicita la orientación, como alternativas, no como órdenes.

IV. En todo momento deberá observarse que sea la persona solicitante quien tome sus decisiones de manera libre e informada.

La Defensoría de los Derechos Universitarios garantizará que, dentro de la capacitación que reciban las orientadoras como parte de sus derechos como personal que opera el Protocolo, se incluyan los criterios descritos en este artículo.

Artículo 97. Podrá solicitar la orientación:

I. Toda persona integrante de la comunidad universitaria que considere haber sido víctima de un acto de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento y acoso sexual.

II. Terceras personas que tengan conocimiento de actos definidos en este Protocolo.

III. Toda persona que considere estar cometiendo o haber cometido conductas contrarias a este Protocolo contra una persona integrante de la comunidad universitaria.

Artículo 98. El contacto para la orientación podrá ser:

I. Presencial.

II. Vía telefónica.

III. Vía correo electrónico.

Los datos de contacto de las orientadoras, previo consentimiento, estarán accesibles en los medios que se determinen para ello.

Artículo 99. De cada orientación o atención se registrarán sólo datos generales que permitan el registro estadístico y de problemáticas relativas a este Protocolo. Para ellos se solicitarán los siguientes datos:

I. Edad.

II. Sexo, orientación sexual y expresión e identidad de género.

III. Etnia, identidad cultural.

IV. Idioma.

V. Nacionalidad.

VI. Sector.

VII. Colegio.

VIII. Plantel.

IX. Calidad desde la que solicita la orientación: víctima, tercera persona o probable generador.

X. Referencia general de la materia por la que se pide atención: discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento o acoso sexual.

ADRIANA JIMÉNEZ GARCÍA (Del Valle-Académico). -

Artículo 100. Dentro de los siguientes 30 días de realizadas las acciones de orientación, las orientadoras enviarán los registros de las acciones a la Unidad de Atención.

Artículo 101. La orientación tendrá por objeto:

I. Dar información a las personas sobre las conductas que se consideran como discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento o acoso sexual.

II. Explicar a las personas los procedimientos previstos en el presente Protocolo y sus alcances, tanto en las sanciones como en la reparación del daño.

Capítulo VII. Presentación de quejas.

Artículo 102. Las quejas podrán ser recibidas directamente por la Unidad de Atención o podrán ser turnadas a ésta por la Comisión de Mediación y Conciliación del Consejo Universitario, por las Coordinaciones de Plantel o la persona responsable de la sede, por las Comisiones de Mediación y Conciliación de los Consejos de Plantel, por la Oficina del Abogado General o por cualquier instancia a la que acuda la persona denunciante. A partir de este momento, se activa el principio de confidencialidad y deberá mantenerse durante todo el proceso y el seguimiento del caso.

Artículo 103. La formalidad de la queja se reconocerá a través del formato que para tal efecto la Unidad de Atención elaborará. Las Comisiones de Mediación y Conciliación de los Consejos de Plantel y las Coordinaciones o personas encargadas de los planteles y sedes deberán conocer dicho formato y ayudar, en caso de que la persona afectada lo solicite, al llenado del mismo, siempre atendiendo al principio de confidencialidad.

Artículo 104. Siempre se acusará de recibida la queja o denuncia a quien la presenta, y se le informará del derecho a no sufrir represalias por denunciar y sobre la obligación de confidencialidad, firmando la carta compromiso para ello.

Artículo 105. Toda queja o registro de queja deberá contener al menos la siguiente información:

I. Nombre completo de la persona denunciante, y la declaración de si desea resguardo de sus datos personales.

II. Nombre completo de quien ha sufrido alguna de las conductas descritas en el presente Protocolo, y la declaración de si desea el resguardo de su identidad y/o de sus datos personales.

III. Nombre completo de la persona presunta responsable.

IV. Tipo de vinculación con la Universidad de la persona denunciante y de la persona que ha sufrido alguna violencia materia de este Protocolo.

V. Tipo de vinculación con la Universidad de la persona denunciada.

VI. Matrícula o número de empleado/a o número de identificación oficial de la persona denunciante.

VII. Edad.

VIII. Sexo e identidad de género.

IX. Teléfono y/o correo electrónico de la persona denunciante para realizar el seguimiento y mantener la comunicación.

X. Breve descripción del hecho, lugar y fecha en el que acontecieron los hechos denunciados.

XI. Si se registran personas que podrían rendir testimonio, proporcionar sus nombres completos; si se cuenta con pruebas relacionados con los hechos denunciados, presentar copia de las mismas.

XII. Si se identifica la necesidad de establecer medidas de protección, así como aspectos relativos al daño y su reparación.

XIII. Firma de la persona denunciante.

La autoridad receptora de la queja brindará el apoyo y el auxilio necesario para que se obtenga el registro de la queja, con la información señalada como mínima en este capítulo. En ningún momento se obstaculizará la presentación de la queja ni se generarán cuestionamientos que responsabilicen a la víctima o minimicen los hechos que se presentan en la queja.

Artículo 106. Cuando se recabe información directa de quien denuncia se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

I. El lugar deberá ser lo más propicio para realizar la entrevista: que no haya interrupciones o que éstas sean las mínimas; que la atmósfera sea neutral, de manera que se estimule la escucha.

II. Informar sobre el principio de confidencialidad y de protección ante posibles represalias.

III. Enfatizar que la Universidad condena las conductas referidas en este Protocolo y que actúa para su prevención y erradicación.

IV. Reconocer expresamente que presentar una queja por los actos materia de este Protocolo no es tarea fácil, y que se reconoce el aporte de la persona denunciante en la construcción de una cultura de igualdad y no discriminación.

V. Atender con respeto, con empatía y escucha activa. En caso de que las condiciones personales de quien denuncia no le permitan expresarse

fluidamente, podrá llamarse a la psicóloga de la Unidad de Atención o grabar la entrevista, previo consentimiento escrito de la persona entrevistada, para facilitar el registro.

VI. Evitar en todo momento expresiones estereotipadas o prejuicios discriminatorios que tiendan a responsabilizar a la persona de su sufrimiento, que expresen descrédito de su dicho o cuestionen elementos como el tiempo transcurrido para presentar la queja.

Artículo 107. Cuando se trate de una situación urgente o cuando las orientadoras y/o las autoridades del plantel o sede consideren que así se requiere, deberán contactar de inmediato a la Unidad de Atención en el plantel o sede para que se resuelva la forma más eficaz y expedita para atender. Para ello, la Unidad de Atención en el plantel o sede podrá solicitar el apoyo de las áreas jurídica, psicológica y/o de prevención, gestión y análisis de riesgos. Si así lo decide la persona afectada, se le dará acompañamiento para levantar el acta correspondiente.

Artículo 108. En caso de que la persona afectada no se encuentre en condiciones para levantar el acta o no desee hacerlo en ese momento, tiene la opción de elaborarla con asesoría de la Unidad de Atención o de forma privada, y entregarla después.

Capítulo VIII. Primera atención y medidas de protección.

Artículo 109. La Unidad de Atención dará acompañamiento durante el proceso a la o las personas afectadas y, de ser necesario, pedirá el apoyo de las comisiones de Mediación y Conciliación de los Consejos de Plantel, de las Coordinaciones o de las personas responsables de los planteles y sedes. También se podrá solicitar asesoría externa.

Artículo 110. La persona Titular de la Defensoría podrá instruir a las instancias pertinentes a que se tomen medidas urgentes de protección a favor de la persona que se encuentre en una situación de vulnerabilidad que ponga en riesgo su integridad física o psicológica. La implementación de éstas no es, en ningún caso, un juicio a priori de la situación, ni constituye una valoración a favor de una u otra persona, sino que se trata de implementar medidas de protección, prevención y contención, como lo señala la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Artículo 111. Para determinar las medidas de protección se evaluarán los siguientes elementos:

- I. Riesgo y condiciones de seguridad de la persona que presenta la queja.
- II. La situación de vulnerabilidad de la persona que presenta la queja.
- III. El contexto universitario o social en el que se presentaron los hechos denunciados
- IV. La relación de jerarquía y la potencial afectación a los derechos y libertades de la persona que presenta la queja
- V. La frecuencia con que ocurrieron los hechos, los espacios en que ocurrieron y el riesgo de interacción entre las personas involucradas
- VI. La naturaleza de la violencia en relación con:
 - a. La gravedad del incidente respecto a la persona afectada.
 - b. La duración de los incidentes.
 - c. Los antecedentes de los hechos.

Artículo 112. Las medidas de protección que se definan se operarán de manera inmediata y desde el máximo de los recursos y capacidades institucionales. Son posibles medidas de protección, no limitativas, las siguientes:

- I. La reubicación de la persona contra quien se levantó la queja en un lugar distinto de trabajo y actividad, siempre y cuando no se ponga en riesgo a la comunidad del lugar donde se pretenda realizar dicha reubicación.
- II. El cambio de turno, grupo o plantel cuando sea pertinente y conforme a la situación laboral y administrativa, siempre y cuando no se ponga en riesgo a la comunidad del turno, grupo o plantel donde se pretenda realizar dicho cambio.
- III. La garantía del goce de sus derechos universitarios de quien denuncia y/o de la persona afectada.
- IV. La identificación y resguardo de los documentos y objetos de importancia y valor para la garantía y protección de los derechos de quien denuncia o de la persona afectada.
- V. El apoyo académico y/o laboral para que la persona no vea afectado el desarrollo de sus actividades.
- VI. El otorgamiento de los datos de contacto efectivos dentro de la Universidad para dar aviso de situaciones de riesgo o violencia, tales como guardias de seguridad, personal jurídico que dé fe de los hechos, entre otros.
- VII. La atención al riesgo brindando acompañamiento directo ante las instancias públicas competentes para que, en su ámbito de competencia, se proceda a la emisión de medidas de protección en el marco normativo de la materia, con independencia de los procedimientos internos que se inicien en la Universidad. Las medidas de protección podrán hacerse extensivas a favor de otras personas relacionadas con los hechos, acerca de las cuales también se determine que están en riesgo.

Artículo 113. Las medidas de protección deberán estar enmarcadas en el plan de atención construido y aceptado por la persona afectada.

Artículo 114. Las medidas de protección durarán en tanto se realice la investigación. La resolución deberá determinar si se extienden o se extinguen.

Artículo 115. En la atención se deberá, en un primer momento:

I. Presentar a la o las integrantes de la Unidad de Atención que estén a cargo del caso.

II. Brindar a la persona afectada información suficiente y clara sobre los procedimientos posibles en el marco del presente Protocolo, así como sus alcances.

III. Preguntar a la persona afectada qué es lo que espera después de haber realizado la denuncia. De ninguna manera se debe presionar o forzar a la persona afectada para que siga algún procedimiento. Se deben poner en el centro de esta construcción la palabra, las necesidades, los deseos y las decisiones de la persona afectada.

IV. Informar a la persona afectada cuáles son las opciones de procuración de justicia a las que puede recurrir para denunciar.

Artículo 116. Se ofrecerá desde la Universidad a la persona afectada lo siguiente:

I. De acuerdo con su necesidad prioritaria, un proceso gratuito de acompañamiento en crisis: psicológico, médico y/o legal.

II. Para cumplir lo estipulado en el artículo anterior, se derivará a la persona afectada a una de las asociaciones o instituciones que brindan atención en casos de violencia de género, con quienes la Universidad haya firmado convenio. Dentro de cada convenio se deberá haber establecido que la

asociación o institución brindará apoyo psicoterapéutico y asesoría legal en caso de ser necesario, y que estará obligada a rendir un informe de seguimiento, mismo que deberá integrarse al expediente del caso, el cual será confidencial.

III. Identificar y fortalecer sus redes de apoyo dentro y fuera de la Universidad, incluyendo personal académico o autoridades, con el fin de garantizar presencia y acompañamiento físico cercano a su persona, siempre respetando la confidencialidad del proceso.

IV. Fortalecer la capacidad de la persona afectada de analizar el conflicto y afrontarlo de manera no violenta.

V. Consolidar condiciones de prevención de la conducta denunciada como parte del contexto de cada caso.

Artículo 117. Se pedirá a la persona afectada que narre los hechos por escrito en el orden en que ocurrieron y, en la medida de lo posible, aporte evidencias tales como videos, fotos, audio, escritos, etcétera. Si la agresión fue por redes sociales, se solicitarán las capturas de pantalla correspondientes y se recomendará que, con posterioridad, se bloquee a la persona denunciada.

Artículo 118. En toda reunión que se lleve a cabo como parte del proceso, se levantará un acta para documentar, dejar precedente de lo sucedido y dar seguimiento al caso. El acta deberá ser firmada por quienes estén presentes en las reuniones.

Capítulo IX. Procedimiento de investigación.

Artículo 119. La investigación tiene como objetivo priorizar la reflexión acerca de las conductas que atiende el presente Protocolo, el o los contextos que las posibilitan o promueven, así como las estructuras sociales que las generan.

Artículo 120. La Unidad de Atención tendrá como máximo cinco días hábiles para notificar a la persona denunciada acerca de la queja, y deberá llevar a cabo una reunión con ella. En dicha reunión, las personas integrantes de la Unidad de Atención deberán presentarse y darle a conocer a la persona la obligación de confidencialidad y no represalias. Para ello, la persona denunciada firmará una carta compromiso junto a la notificación.

Artículo 121. Se le deberá brindar a la persona denunciada información suficiente y clara sobre el objetivo de la reunión, el procedimiento establecido en el presente Protocolo y los alcances del mismo.

Artículo 122. La persona presunta responsable denunciada deberá dar contestación a los hechos dentro del término de cinco días hábiles contados a partir de la notificación. Deberá ser por escrito, ante las personas integrantes de la Unidad de Atención que lleven el caso, y contener la siguiente información:

I. Nombre completo.

II. Contestación de acuerdo a los hechos denunciados.

III. Los medios de prueba con los que sustenta su contestación.

IV. Si existe reconocimiento parcial o total de los hechos denunciados y, en su caso, las formas que ofrece para reparar el daño.

V. Firma.

Artículo 123. Si la persona denunciada acepta que realizó los actos, el Consejo de Justicia o la Oficina del Abogado General, según sea el caso, lo tomarán en cuenta al determinar la sanción y/o la persona afectada podrá considerarlo como una de las acciones de reparación del daño.

Artículo 124. Si la persona denunciada no acude a las reuniones convocadas por la Unidad de Atención sin causa justificada, se levantará un acta de hechos y se le citará en una segunda ocasión. Si tampoco se presenta, se levantará una segunda acta de hechos y se tendrán por ciertos los hechos que se le atribuyen.

JESÚS PRIÁN SALAZAR (Tezonco-Académico). -

Artículo 125. Las integrantes de la Unidad de Atención encargadas del caso deberán estar en comunicación constante con la persona afectada, a fin de conocer su estado emocional e informarle de las acciones realizadas.

Artículo 126. La Unidad de Atención remitirá el caso a la Unidad de Investigación de la Defensoría.

Artículo 127. La Unidad de Investigación deberá contar con personas con perfil y experiencia en derechos humanos y con perspectiva de género para hacerse cargo de los casos materia de este Protocolo; se incluirán profesionales con conocimientos en psicología, derecho, trabajo social e investigación social, entre otras disciplinas.

Artículo 128. Para ser integrante de la Unidad de Investigación para atender casos materia de este Protocolo se requiere, por lo menos:

- I. No haber sido sancionado por ninguna de las conductas materia de este Protocolo.
- II. Ser especialista en el deber de no discriminar y en perspectiva de género.
- III. Contar con una experiencia mínima de cinco años en el deber de no discriminar y en perspectiva de género.
- IV. Contar con experiencia en investigación y trabajo en equipo.

V. Acreditar acompañamiento o litigio en casos de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento y/o acoso sexual.

Artículo 129. Cuando se trate de posibles delitos que se persigan de oficio o en casos en que la persona que presenta la queja haya sido severamente afectada en su persona, derechos o entorno, la Unidad de Atención conformará un Comité de investigación externo. Dicho Comité estará compuesto por tres personas especialistas, con perfil y experiencia en derechos humanos y con perspectiva de género. Entre las personas especialistas que integrarán el Comité de Investigación se incluirán profesionales con conocimientos en psicología, derecho, trabajo social e investigación social, entre otras disciplinas.

Artículo 130. Para ser integrante del Comité de Investigación se requiere, por lo menos:

VI. No formar parte de la comunidad universitaria.

VII. No haber sido sancionado por ninguna de las conductas materia de este Protocolo.

VIII. Ser especialista en el deber de no discriminar y en perspectiva de género.

IX. Contar con una experiencia mínima de cinco años en el deber de no discriminar y en perspectiva de género.

X. Contar con experiencia en investigación y trabajo en equipo.

XI. Acreditar acompañamiento o litigio en casos de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento o acoso sexual, según sea el caso.

Artículo 131. La Oficina del Abogado General y la Unidad de Atención integrarán un directorio de personas con quienes la Oficina del Abogado General y la Defensoría de los Derechos Universitarios establecerán un primer

acuerdo general sobre las condiciones básicas a cumplir en caso de que se integren en un Comité de Investigación.

De manera mínima se deberá acordar sobre:

I. Los tiempos para integrarse a un Comité de Investigación, una vez que se haya notificado el inicio del procedimiento correspondiente.

II. Las formas y tiempos generales de participación.

III. Las necesidades generales para su participación.

IV. Los principios y etapas generales de investigación, así como el carácter confidencial del procedimiento.

Artículo 132. La Unidad de Atención valorará los curricula vitarum de quienes formen parte del directorio y los elegirá según las características del caso.

Artículo 133. La Unidad de Investigación y/o el Comité de Investigación no prejuzga sobre la veracidad de los hechos denunciados, sino que busca esclarecerlos y, en su caso, confirmarlos. A partir de esta investigación, la Unidad de Atención estará en condiciones de enviar el expediente para su resolución al Consejo de Justicia o, en caso de que la sanción, dada la falta, pueda derivar en suspensión o despido del personal académico o administrativo, técnico y manual, a la Oficina del Abogado General, para que establezcan las sanciones en caso de que la investigación haya dado como resultado que, en efecto, se realizó alguna conducta descrita en el presente Protocolo.

Artículo 134. El proceso de investigación deberá asegurar, de acuerdo con los Protocolos normativos vigentes y los más altos estándares de derechos humanos, que la persona denunciante tenga la oportunidad de plantear su posición sin riesgos para su integridad. Cabe recordar que el presente

Protocolo contempla la derivación a instancias de apoyo psicológico y las medidas precautorias que se requieran. Respecto a la persona denunciada, esta instancia también debe asegurarle el ejercicio de su derecho al debido proceso y la defensa de su fama pública hasta que los hechos no se hayan esclarecido.

Artículo 135. La recepción de declaraciones de las personas involucradas y testigos/as deberá realizarse por personas capacitadas. Por otro lado, como denunciar la violencia contra las mujeres, el acoso y/o el hostigamiento sexual es comúnmente difícil y en algunas ocasiones vergonzoso, es fundamental que quienes se hagan cargo de la labor de investigación sean siempre profesionales sin relación directa con las personas involucradas.

Artículo 136. La Unidad de Investigación o en su caso el Comité de investigación, será la encargada de tomar las declaraciones a las personas involucradas en un contexto que brinde confianza y seguridad a quienes declaran. En todo momento se deberá garantizar la confidencialidad de dicha información.

Artículo 137. La Unidad de Investigación —o en su caso el Comité de investigación— podrá recurrir al testimonio de otras personas. Dada la naturaleza de la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento, 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.

Artículo 138. La Unidad de Atención y la Oficina del Abogado General podrán coadyuvar con la Unidad de Investigación —o en su caso con el Comité de Investigación— para el acopio de cuanta información pueda resultar

conveniente para el esclarecimiento de los hechos. El carácter confidencial o reservado de la información no será impedimento para incorporarse como prueba; sin embargo, la Unidad de Investigación y/o el Comité de Investigación deberán manejar esta información bajo estricta confidencialidad y de acuerdo con la normativa vigente de transparencia y acceso a la información.

Artículo 139. La Unidad de Investigación y/o el Comité de Investigación deben tomar en cuenta la narración de hechos de las personas involucradas, así como las evidencias que aporten (videos, fotos, audio, escritos, capturas de pantalla, etcétera.)

Artículo 140. Para determinar la existencia de alguna conducta descrita en este Protocolo, la Unidad de Investigación o el Comité de Investigación deberán considerar el contexto de la persona denunciante, de la relación entre las personas involucradas y de los actos mismos.

Artículo 141. La Unidad de Investigación y/o el Comité de Investigación deberán ubicar la conducta en lugar y contexto, valorando las circunstancias en las que se encuentra la persona denunciante. Para ello es necesario que distinga las modalidades de la violencia y delimite el espacio en donde se realizaron.

Artículo 142. En relación con el espacio donde ocurran los actos de violencia, la Unidad de Investigación y/o el Comité de Investigación considerarán que puede extenderse más allá de las instalaciones de la Universidad. Por lo tanto, deberán considerar que el entorno de relación entre las personas involucradas 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).

Artículo 143. La Unidad de Investigación y/o el Comité de Investigación deben evaluar correctamente la aceptación de la persona denunciante. Un elemento esencial para configurar la violencia contra las mujeres, el acoso y/o el hostigamiento 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 de la violencia, el acoso o el hostigamiento, ya que la ausencia de oposición contundente puede deberse al temor a represalias, a la incapacidad real de defensa o a la convicción de que se carece de dicha capacidad. Para determinar que existe aceptación y desestimar, por tanto, la existencia del acoso o del hostigamiento, es necesario que el consentimiento sea expreso e inequívoco.

Artículo 144. La Unidad de Investigación y/o el Comité de Investigación deberán considerar que la intención de violentar, acosar u hostigar por parte de quien lo hace no es un elemento indispensable para configurar la violencia, pues éstas están normalizadas 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. Ahora bien, la aceptación expresa e indubitable de estas expresiones por parte de la víctima, excluye la posibilidad de que sean constitutivas de acoso u hostigamiento en esa circunstancia y momento específicos.

Artículo 145. La Unidad de Investigación y/o el Comité de Investigación están obligados a evaluar la existencia de las relaciones de poder entre las partes involucradas. Para que la investigación, la valoración y la dictaminación de cada caso sean correctas, resulta imprescindible analizar las relaciones de poder formales e informales de las cuales se abusa en los casos materia del presente Protocolo.

Artículo 146. En casos de hostigamiento sexual, la disparidad en el poder es siempre un elemento sustantivo, pues esta disparidad de poder permite —mas no determina— las conductas que tipifican la violencia, condicionan su impacto y el nivel de resistencia de las víctimas. Por ello, la Unidad de Investigación y/o el Comité de Investigación buscarán siempre responder a la pregunta: ¿quién ejerce el poder?, ya sea éste formal o informal, en cada caso.

Artículo 147. 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 dar el abuso por hecho, sino sólo presumir que es factible, e investigar en consecuencia. Es decir, las presunciones deben orientar las investigaciones.

Artículo 148. Para valorar las pruebas, la Unidad de Investigación y/o el Comité de Investigación deben considerar la mecánica de los actos constitutivos de violencia para valorar la prueba. En su mayoría, los casos de violencia contra las mujeres, el acoso y/o el hostigamiento sexual implican conductas de realización oculta, lo que impone la obligación de atender cuidadosamente la información que proporciona quien acusa y otorgar valor a la prueba indirecta, esto es, a aquella prueba que se refiere a las consecuencias más que a la conducta en sí. La Suprema Corte de Justicia ha establecido mediante

jurisprudencia en materia penal que “Tratándose de delitos sexuales, adquiere especial relevancia el dicho de la persona ofendida, por ser este tipo de ilícitos refractarios a prueba directa”.

Artículo 149. Una vez terminada la investigación, la Unidad de Investigación — o, en su caso, el Comité de Investigación— entregará a la Unidad de Atención y al Consejo de Justicia o a la Oficina del Abogado General, según sea el caso, un dictamen escrito, donde se deberá incluir:

I. Su determinación, fundada y motivada, sobre la existencia o no del o los actos constituyentes de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual.

II. Deberá resaltar aquellas pruebas que consideró relevantes para tomar su determinación.

III. Recomendaciones a la Universidad para que ésta tome medidas que permitan prevenir nuevas acciones, impedir la continuidad de la violencia y/o la repetición del daño.

ÁNGELA HASYADETH BORJA CHAGOYA (Cuauhtepac-Académico). -

Capítulo X. Sanciones y reparación del daño.

Artículo 150. Si el dictamen elaborado por la Unidad de Investigación —o, en su caso, por el Comité de Investigación— determina la existencia de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y/u hostigamiento sexual, se derivará, en el caso de quienes tienen una relación laboral con la Universidad, a la Oficina del Abogado General, para que abra la junta aclaratoria en los términos que marca el Contrato Colectivo de Trabajo; en el caso de las y los estudiantes, se derivará al Consejo de Justicia en los términos

marcados por las Normas de Convivencia. La versión pública de dicho dictamen se anexará al expediente de la persona —trabajador/a o estudiante— ante la instancia competente.

Artículo 151. Para el establecimiento, tanto de las sanciones como de la reparación del daño, se deberán tomar en cuenta las particularidades de cada caso, gradándolas con un sentido de lógica y equidad, y habiendo escuchado siempre a las partes involucradas. Serán guía los principios pro-persona, de igualdad, no discriminación y proporcionalidad; con perspectiva de garantizando que en la Universidad prevalezcan los derechos humanos como eje fundamental de la convivencia.

Para la gradación se tomarán en cuenta los siguientes elementos:

- I. El daño y/o el efecto causado.
- II. La gravedad de la acción, omisión o práctica.
- III. La existencia o no de represalias durante el proceso de denuncia e investigación.
- IV. La reiteración de los actos por la misma persona responsable, sea en perjuicio de la misma o diferente persona agraviada.
- V. El reconocimiento por parte de la persona denunciada de la falta y los daños causados.

Artículo 152. Las sanciones que pueden imponerse por las faltas señaladas en este Protocolo son:

- I. Amonestación privada por escrito.
- II. Amonestación pública por escrito.
- III. Nota mala en el expediente del trabajador.
- IV. Contrato de cambio de conducta.

V. Reparación del daño o perjuicios.

VI. Rehabilitación condicionada.

VII. Separación temporal de la Universidad.

VIII. Separación definitiva de la Universidad.

Artículo 153. Será el Consejo de Justicia el que establezca las sanciones, excepto en los casos donde se hayan derivado a la Oficina del Abogado General y sea ésta quien las establezca.

Artículo 154. La reparación del daño es la obligación, por parte de quien incurrió en las faltas descritas en este Protocolo, de restablecer la situación de la o las víctimas, previa a la violación de sus derechos, a través de las medidas de reparación integral que aquí se definen y que se encuentren también en la normatividad en la materia, así como de eliminar los efectos que dicha violación produjo.

Ya que las conductas prohibidas en el presente Protocolo tienen como causa o consecuencia la discriminación, la reparación del daño implicará para la Universidad —de acuerdo con el ámbito y las competencias de sus autoridades— diseñar y operar las medidas de reparación del daño con una vocación transformadora. Se entenderá por vocación transformadora que las medidas de ayuda, protección, asistencia y reparación integral a las que tiene derecho la víctima contribuyan a la eliminación de los esquemas de discriminación y marginación que pudieron ser la causa de los hechos victimizantes, o que se generaron como consecuencia de los hechos victimizantes.

Artículo 155. La reparación integral del daño comprende el conjunto de medidas de restitución, rehabilitación, compensación y/o indemnización,

satisfacción y garantía de no repetición en las dimensiones individual, colectiva, material, moral y simbólica. Para su aplicación se podrán definir varias de esas medidas, sin que eso se asuma como una duplicidad de reparación.

Artículo 156. Las medidas de reparación del daño, integrales y con vocación transformadora, se determinarán en las resoluciones que dicten el Consejo de Justicia o la Oficina del Abogado General.

Artículo 157. Para la definición de la reparación del daño se valorarán las pretensiones de la/s víctima/s en cada caso concreto, de conformidad con el principio de proporcionalidad. También se considerará el nexo causal entre la discriminación y el daño identificado y, de ser el supuesto, el monto del daño material e inmaterial.

Por lo anterior, la Unidad de Investigación y/o el Comité de Investigación deberán allegarse las pruebas que estimen pertinentes, entre otras: solicitar opiniones, dictámenes o peritajes que permitan conocer los perjuicios producidos, sin detrimento de la valoración de las pruebas que las partes, en su caso, ofrezcan; para en su dictamen recomendar las posibles medidas de reparación integral del daño, con vocación transformadora.

Artículo 158. Las medidas de reparación, impuestas o acordadas, podrán ser una o más de las descritas en este Protocolo y la normatividad vigente en la materia. No tienen por objeto el enriquecimiento ni el empobrecimiento de las víctimas, sino reparar el daño causado. Tratándose de particulares, se considerará la situación económica de la persona que deberá cumplimentar dichas medidas, sin perjuicio de las demás medidas restaurativas y transformadoras.

El daño material se fijará por concepto de pérdida o detrimento de los ingresos de las víctimas, los gastos efectuados con motivo de la violación a sus derechos de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, y las consecuencias de carácter pecuniario que tengan un nexo causal con los hechos del caso, para lo cual se procurará un monto indemnizatorio que de manera proporcional compense los daños y perjuicios. El daño material se integrará por el daño emergente y lucro cesante.

El daño inmaterial está relacionado con la afectación de la psique y del contexto psicosocial de la persona, derivada de la violación al derecho a la no discriminación de la que fue víctima, así como las alteraciones de carácter no pecuniario en las condiciones de existencia de la víctima.

Artículo 159. Las medidas de satisfacción buscan restablecer la dignidad de la víctima. Implican la socialización y registro de la verdad de los hechos, de manera que la víctima constate el restablecimiento de su dignidad en la comunidad y en el entorno social que se afectó por la violación de sus derechos.

Artículo 160. Además de las medidas que se acuerden entre las partes, la Universidad podrá realizar, entre otras, las siguientes acciones de satisfacción, siempre y cuando la víctima consienta en ello de manera explícita:

I. Pronunciamiento por parte de la persona que se encuentra o se reconoce responsable, en donde acepte su responsabilidad en los hechos de discriminación y violencia. Dicho pronunciamiento deberá estar dirigido a la víctima, y siempre con presencia de autoridades universitarias. Puede ser pública o privada, atendiendo a la naturaleza del caso y el impacto causado.

II. Fechas de conmemoración a la víctima, señalando sus aportes a la comunidad para consolidarla libre de discriminación y de violencia.

III. Registro de los hechos y de los aportes de la víctima para consolidar una universidad libre de discriminación y violencia, en audio, video o escrito, de manera que se pueda utilizar en los procesos de enseñanza, formación y socialización sobre el tema.

IV. Designación de espacios o lugares en la propia universidad con el nombre de la víctima, con una placa con la semblanza de los hechos y de sus aportes a la comunidad para consolidarla libre de discriminación y violencia, de manera que se construya una memoria positiva de su actuar.

Artículo 161. Las garantías de no repetición son un conjunto de acciones de carácter positivo encaminadas a evitar violaciones futuras a los derechos y libertades protegidos en este Protocolo por motivos y ámbitos similares a los investigados en la queja, y a corregir estructuralmente los factores que las originan.

Además de las medidas que se acuerden como parte de la primera atención o como parte del dictamen de la Unidad de Investigación y/o del Comité de Investigación, la Universidad realizará, entre otras, las siguientes acciones para la no repetición de la violación de derechos:

I. Revisión y modificación de la normatividad que afecte el pleno reconocimiento o goce de derechos y libertades fundamentales, o para garantizar la operación adecuada de las obligaciones y deberes de las autoridades respecto de lo establecido en este Protocolo.

II. Revisión y fortalecimiento de las áreas encargadas de operar el Protocolo en los lugares donde sucedieron los hechos motivo de la queja.

III. La promoción de los contenidos y la observancia del presente Protocolo y la normatividad relacionada en los medios utilizados por las personas involucradas en las quejas.

IV. La capacitación y evaluación de las personas integrantes de las áreas en donde sucedieron los hechos motivo de la queja, sobre los contenidos del presente Protocolo, así como en educación para la paz y la no violencia

V. La atención psicosocial a las personas integrantes de las áreas en donde sucedieron los hechos motivo de la queja.

VI. El diseño y difusión de campañas de concientización en la Universidad, prioritariamente en las áreas donde sucedieron los hechos motivos de la queja, sobre las violaciones a derechos y libertades violentados.

VII. La adopción de políticas públicas diseñadas desde los criterios de acciones afirmativas, para garantizar la inclusión y nivelación de los grupos sociales que están siendo afectados por las violaciones a derechos y libertades.

VIII. El retiro de información, carteles o circulares que inciten o promuevan la discriminación y la violencia.

Capítulo XI. De los recursos de revisión.

Artículo 162. Las resoluciones emitidas por el Consejo de Justicia podrán ser impugnadas ante la Oficina del Abogado General. En los casos en que sea la Oficina del Abogado General quien emita la resolución con respecto al personal académico y administrativo, técnico y manual vía la junta aclaratoria, podrá apelarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Transitorios.

Artículo 1. Una vez designada la Responsable del Área de atención psicológica, la Defensoría de los Derechos Universitarios tendrá un máximo de 30 días

naturales para convocar a la comunidad universitaria a fin de que, quienes cubran el perfil establecido en el artículo 64 del presente Protocolo, se incorporen al Área de atención psicológica en su sede o plantel. En caso de que no haya una persona que cubra los requisitos, en el corto plazo se planteará la atención por zonas. En ese supuesto, una persona atenderá los planteles Casa Libertad y San Lorenzo Tezonco. Para Centro Histórico, Casa Talavera, Del Valle y Centro Vlady, el área de atención psicológica estará localizada en García Diego y, debido a la ubicación del Plantel Cuauhtepac, se buscará que una sola persona atienda dicho Plantel. Esto será hasta en tanto la institución garantice que cada plantel o sede cuente con el área de atención psicológica y jurídica correspondiente.

Artículo 2. La Defensoría de los Derechos Universitarios deberá garantizar la capacitación de todas las personas que vayan a operar de manera directa el presente Protocolo. Para ello, dispondrá de 45 días hábiles para gestionar o impartir los cursos que considere pertinentes.

Artículo 3. El presente Protocolo entrará en funcionamiento 45 días hábiles después de haberse aprobado en el Pleno del Consejo Universitario.

Artículo 4. Conforme a los artículos 5, 10, 24 y 70 del Reglamento de Servicio y Prácticas Profesionales de la UACM, las personas del sector estudiantil que conformen la Unidad de Atención tendrán la posibilidad, si así lo desean, de liberar el Servicio Social a partir de las actividades que desarrollen en dicha instancia. La Defensoría será la encargada de presentar al Área de Servicio Social el programa correspondiente para su registro.

Artículo 5. Los casos no resueltos materia de este Protocolo, cuya tramitación haya iniciado con anterioridad a la publicación del presente instrumento en

alguna otra instancia universitaria, serán turnados a la Unidad de Atención para su tramitación correspondiente. Los casos materia de este Protocolo que estén siendo atendidos en el momento de la aprobación en el pleno por mecanismos y/o Protocolos aprobados en los planteles, se terminarán conforme a dichos procedimientos y las personas responsables harán un informe que entregarán a la Defensoría.

Artículo 6. Los casos previos a la aprobación del presente Protocolo que se hayan atendido e investigado a través de Protocolos institucionales anteriores, que tengan un dictamen y que estén pendientes de resolución o se hayan quedado suspendidos, deberán ser atendidos por la Oficina del Abogado General y, en su caso, por el Consejo de Justicia. En lo que respecta a la reparación integral del daño, se hará efectiva la que haya gestionado la Comisión de Mediación y Conciliación del Consejo Universitario o cualquier otra instancia que haya seguido un mecanismo y/o Protocolo. En los casos que todavía no se haya gestionado la reparación integral del daño y el dictamen sea a favor de las víctimas, serán analizados con base en este Protocolo por la Unidad de Investigación de la Defensoría, para que se considere la recomendación de medidas de reparación integral del daño, mismas que serán sometidas a la consideración de la Oficina del Abogado General o al Consejo de Justicia, según corresponda.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Muy bien. Valeria, ¿podrías poner el Título III con las indicaciones con código de color?

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Carlos, dado que hay gente que ya se apuntó en el chat, si quieres que haya una ronda de preguntas y eso, y después yo presento lo que les iba a presentar.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Bien. ¿Quién estaba en la lista?

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Estaba Israel Ruiz, Alejandra y Aidé Tassinari.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Les recuerdo que tienen tres minutos, les pongo el reloj. Israel, por favor. Ojalá sí puedas habilitar tu micrófono.

JESÚS PRIÁN SALAZAR (Tezonco-Académico). -

Había escrito que tenía problemas con internet, no sé si está conectado o no, pero había escrito en el chat.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

No lo veo.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Entonces si quieres podemos seguir y cuando regrese le damos la palabra...

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Sí, porque no lo veo. Alejandra Rivera, por favor.

ALEJANDRA GABRIELA RIVERA QUINTERO (Tezonco-Académico). -

Mi participación es para hacer dos preguntas. Una tiene que ver con el artículo 120 en el procedimiento de investigación del Capítulo IX, y se plantea que la persona denunciada tiene que firmar, junto con la notificación que le den, una carta compromiso en donde se le señale la obligación de confidencialidad y no represalias. Mi pregunta es, ¿qué pasaría si alguien se niega a firmar esa carta de confidencial? ¿Qué podría pasar?

Y lo otro tiene que ver con el artículo 124, que se plantea que la persona denunciada tendría que acudir a las reuniones convocadas por la Unidad de Atención, y entonces si no acude sin causa justificada justo, se levanta un acta de hechos y se le cita a una segunda ocasión. Un poco la pregunta es acerca del criterio del porqué hasta la segunda, o sea, por qué no en la primera o por qué no hasta la tercera, porque justo está planteado así, si tampoco se presenta a esa segunda, se levanta un acta de hechos y se tendrán por ciertos los hechos que se le atribuyen. Entonces un poco es la pregunta de por qué se fijó en dos sesiones desatendidas, digamos, para presentarse. Sólo son esas dos dudas. Muchas gracias.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Gracias. Aideé, por favor.

AIDEÉ IRINA TASSINARI AZCUAGA (Cuauteppec-Académico). -

Son preguntas. El que era originalmente el artículo 51 de disposiciones generales de este Título, los puntos dos y tres: “Este Protocolo aplica a: II. Personas externas a la Universidad en contra de integrantes de la comunidad universitaria, con independencia del lugar donde se cometan. III. Integrantes de la comunidad universitaria que afecten a personas que no pertenezcan”.

Quisiera que nos explicaran un poquito más cuáles son los alcances de esto, cómo lo ha vislumbrado o cómo lo ha discutido la comisión, por una parte, y los antecedentes también de estas dos fracciones en otras instituciones.

Es muy claro que cuando los hechos ocurren entre integrantes de la comunidad fuera de los espacios, ya se conocen públicamente muchos antecedentes de cómo la UNAM, por ejemplo, y otras universidades igual han investigado y en su caso han sancionado, pero los otros dos sí nos gustaría que nos explicaran un poco más esta dinámica, cuáles son los alcances, insisto, y qué antecedentes hay. Sería eso. Gracias.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Gracias, Aideé. Sigue Tania Paloma.

TANIA PALOMA HERNÁNDEZ RAMÍREZ (Tezonco-Académico). -

Yo tengo una duda con el artículo 56, que en realidad tiene relación con el 40, pero tampoco pude estar la semana pasada, y que habla de los Consejos de Plantel, y el 40 dice que los Consejos de Plantel tienen que nombrar Comisión de Mediación, y luego el 56 otra vez.

Va en el sentido mi duda, pregunta o reflexión. Uno, el Reglamento del Consejo de Plantel no reconoce o no existen las Comisiones de Mediación en los Consejos de Plantel, habla de Comisión de Seguridad, por ejemplo.

Y también recordando aquella discusión que tuvimos cuando las Normas de Convivencia con Karla, no sé si la consejera Karla se acuerda, que coincidíamos en esto, que la Ley de la UACM habla de una Comisión de Mediación que no tendría que ser inicialmente de los integrantes del Consejo, y luego el EGO sí nos mandó para allá.

Y esta reflexión justo, que la Comisión de Mediación generalmente al no haber formación y demás, entonces abrir esas Comisiones de Mediación que entiendo que existe en la Del Valle, pero en la mayoría de los Consejos de Plantel no hay, o además también esta cuestión de si no existen, si no están preparados, sea un filtro o algo que obstruya o algo que no toda la comunidad, todos los consejeros o consejeras están formados en este sentido. Y la propia Comisión ha sido como muy insistente y muy clara en la necesidad del Protocolo justo porque no es la Comisión la que atiende, entonces como que me da esa sensación de llevarlo a ese lugar.

Entiendo que se aprobó el 40, no regresarnos, pero no hay armonización con la ley interna, entiendo que un Reglamento del Consejo tiene que estar arriba de un Protocolo, o no lo sé, pero para no tener ahí una contradicción jurídica o una contradicción en cómo va a funcionar, como reeditar, insisto, esto que ha planteado mucho la Comisión de Mediación y su secretaria técnica, de lo que implica que consejeros que forman una comisión sin formación ni nada y lo que implica, y luego mandarlo a los Consejos de Plantel además también con

las crisis que tenemos en los Consejos de Plantel y la diversidad de que no están todos integrados, sabemos lo que sucede por nuestros planteles.

Me queda una duda ahí, ¿cómo garantizamos que no profundicemos esto que nos pasa cotidianamente con la Comisión de Mediación en tanto la formación, la atención y demás? Entonces eso me queda duda cómo se piensa en el Protocolo. Gracias.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Gracias. ¿Alguien más en la lista? Entonces serían todos. ¿Regresó Israel? No regresó Israel Ruiz. ¿Podrías responder entonces, Karla?

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Con mucho gusto. Voy por partes y en orden. Sobre lo que pregunta la consejera Alejandra y la carta compromiso. Bueno, si se niega a firmarlo quiere decir... La confidencialidad y el compromiso de confidencialidad en el Protocolo se firma de los dos lados, tanto la persona que presenta la queja como la persona motivo de la queja. Si se negara a la confidencialidad, pues se dejaría constancia de eso y ya no habría confidencialidad y se estaría violando el propio Protocolo y entonces se investigará con esos principios sabiendo que no va a haber confidencialidad de ninguno de los dos lados. Y si no quiere, también corre el riesgo de que antes se haga la investigación sobre él, se haga público lo que la persona considera que le hizo. ¿Me explico? Si se hace así, pues se tendrá que levantar un acta. Ya ves que en esa reuniones tienen que levantar un acta de lo que sucedió, se tendrá que decir así y la investigación se

hará sin ese elemento. Yo creo que la confidencialidad del procedimiento tendría que ser un elemento que valoren todas las partes.

Con respecto a estas reuniones convocadas, estamos proponiendo y ahorita les voy a enseñar un ajuste a eso, porque generó también en varias personas mucha preocupación. Lo que te diría es, no lo dejamos en una sola porque esa primera, si ustedes se dan cuenta en la redacción original, no dice específicamente cómo se le notifica. Entonces se pensó en más de una vez, porque es muy fuerte dar por ciertos los hechos, eso por un lado.

Por otro, estábamos pensando que la notificación podía ser presencial o podía ser vía correo electrónico, pero dados los acontecimientos, por ejemplo, que me tocó que me enviaran un correo electrónico desde un correo electrónico institucional y se fue al spam y luego también supimos que la Oficina del Abogado General mandó unas medidas de prevención vía correo electrónico y la persona que recibió también le llegó al spam de la persona y la persona lo vio dos o tres meses después.

Entonces por eso estamos planteando que si a la primera no se presenta, en la segunda sí... O sea, que la primera se le pueda citar vía correo electrónico institucional, y si no se presenta sin dar ningún tipo de aviso o causa justificada, etcétera, entonces se tendrá que hacer la invitación a la reunión de manera presencial y de esa manera podemos garantizar que efectivamente se le dio conocimiento.

Y entonces ya hay más elementos para decir: "Si no se presenta porque le vale el procedimiento", porque también nos decían sobre el derecho a permanecer en silencio, la persona se puede presentar y decir: "A mí no me interesa decir nada. No quiero entregar nada por escrito. No quiero entregar mi versión de

los hechos, prefiero guardar silencio con respecto a esto”. En realidad sería hacer exactamente lo mismo que nosotros estamos planteando, pues entonces se tomará sólo lo que la persona que presentó la queja plantea. Pero la persona, digamos, tiene ese paso de ir, presentarse, enterarse de cómo está el procedimiento, porque pensemos que esa primera cita es para enterarse bien de en qué va el procedimiento. Ahí no puede ser una sola vez, dadas las implicaciones.

Me parece que si ya te citan de manera presencial y no escribes un correo para decir que tuviste una cita médica, que tuviste una dificultad, etcétera, y simplemente no te presentas sin ninguna causa, pues sí es un acto, digamos, en el que directamente estás diciendo que no te interesa el procedimiento.

En ese sentido, creo esa es la razón, es decir, no queríamos que fuera una sola vez. Se plantearon dos y ahora estamos planteando que en la segunda se le cite de manera presencial para garantizar que la persona sí haya sido notificada, porque podría haber pasado que no llegó por alguna otra causa, por ejemplo, que no le llegó el correo, o sea, eso podría llegar a pasar. Básicamente espero que con eso te haya respondido.

Con respecto a lo que plantea Aideé, sobre el artículo 51 y los alcances, primero hay que decir que lo que leíste, Aideé, del artículo 51 o si me lo pudieran poner en pantalla para leérselos, hay varias cuestiones en esos artículos que vale la pena nombrar, porque además han causado también inquietud. Dice:

“El presente Protocolo se aplicará para actos de discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento y acoso sexual, realizados por:

I. Integrantes de la comunidad universitaria, sin importar si estos ocurren dentro o fuera de los”, decía originalmente: “recintos universitarios”, ahora estamos proponiendo que diga: “espacios e instalaciones universitarias”.

Esto es importante porque, por ejemplo, mientras nosotras y nosotros estuvimos haciendo el Protocolo estaba el paro en la UNAM, y una de las grandes quejas era que llegaban y decían: “Me acaba de pasar esto aquí afuera del plantel, de la instalación, de la Facultad”, y decían: “Si es afuera, ya no se puede, no entra”. Y eso también si tú lo circunscribes sólo a la espacialidad, por ejemplo, toda la parte que se da, y que además está muy fuerte, digamos, la violencia en el medio digital, quedaría fuera. O por ejemplo, en el caso en el que estamos ahorita, si alguien ejerce violencia docente vía Zoom, pues estrictamente hablando no está en el espacio, en las instalaciones universitarias.

La idea era ampliar la atención entendiendo que lo que importa es proteger a la comunidad universitaria y posibilitar que tenga un espacio dónde presentar su queja sobre lo que ha sucedido y que tenga atención. Ese es un elemento. El segundo, que es el que te a ti te hace ruido, es: “II. Personas externas a la Universidad en contra de integrantes de la comunidad universitaria, con independencia del lugar donde se cometan”.

Efectivamente tú notas algo que es cierto y que es que tenemos alcances limitados ahí, pero son alcances importantes, es decir, ¿podemos sancionar a personas externas a la Universidad? Pues está difícil si ven el catálogo de sanciones que tenemos. Sin embargo, sí podríamos, por ejemplo, brindarle atención a la persona de nuestra comunidad que fue violentada, podemos darle atención, podríamos canalizarla a la atención psicológica y a la atención

jurídica, podemos dictarle medidas de precaución o de prevención para que esa persona no entre por ejemplo a buscarla a las instalaciones de la Universidad para maltratar a la persona.

Y si ustedes se dan cuenta, tenemos un artículo en donde dice que la resolución del Consejo de Justicia y de la Oficina del Abogado General, que en este caso el cien por ciento tendrá que ser del Consejo de Justicia, tenemos un artículo que establece que esa resolución tiene que establecer si las medidas de precaución continúan o se detienen.

Entonces podríamos no tener una sanción contra la persona porque no es de nuestro ámbito, pero sí podríamos establecer que las medidas de prevención permanezcan más tiempo a favor de esta persona y protegerla para que pueda acceder a su derecho a la educación con seguridad en la Universidad. Esa sería un poco la lógico.

Con respecto a la tercera: “Integrantes de la comunidad universitaria que afecten a personas que no pertenezcan a la misma”, ahí tenemos un margen de acción mucho más grande y tenemos alcances más grandes, porque sí podemos derivar a la persona que fue dañada por alguien de nuestra comunidad a la atención psicológica y a la atención jurídica y que la persona de nuestra comunidad reciba una sanción con respecto a lo que hizo.

¿Cuál es la lógica de eso y cómo se discutió al interior de la Comisión? Es que nunca lo hicimos nosotras y nosotros solos, siempre fue con alguien más, pero ¿cómo se discutió, digamos, en las revisiones participativas y cuál es la lógica de eso? La lógica es cuidar a nuestra comunidad y eso pasa también, por decir, estas conductas sucedan donde sucedan, no.

Digamos, es alguien de nuestra comunidad que se la hizo a alguien más que no es de nuestra comunidad, esa no es una limitante para nosotros o para nosotras porque consideramos que alguien integrante de la comunidad universitaria no debe nunca, bajo ninguna circunstancia, realizar este tipo de conductas. De ahí la idea o la aspiración, digamos, de la erradicación de esas conductas en nuestra Universidad. Esa es la lógica.

Ahora, con respecto a los antecedentes de esto, ahí sí me gustaría, y creo que la maestra Andrea Medina tendrá mucho más elementos que yo para planteártelo, pero también les puedo decir, porque una de las cuestiones que nos plantearon en varios momentos fue el asunto de que sólo fueran acciones que sucedieran al interior de la Universidad.

Hay quien no está de acuerdo en que se abra, pero la tendencia es a abrirse, y justamente, hasta donde entiendo, a la UNAM ya lo abrió en su Protocolo, después de la movilización que tuvieron al interior.

Entonces si autorizan que hable la maestra Medina, seguramente tenga más elementos o antecedentes de esto.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

En la sesión anterior ya la habíamos autorizado, como parte del Protocolo y del procedimiento, darle la palabra a la maestra Andrea. Adelante, por favor, maestra.

MTRA. ANDREA MEDINA ROSAS. -

Gracias por la posibilidad de compartir. Como lo señala Karla, este artículo fue muy discutido en las distintas sesiones, pero no sólo aquí en la UACM,

también, como lo señala Karla, en distintas universidades. Y parte del debate efectivamente es hasta dónde una institución de educación superior tiene capacidad de incidir. Y por otro lado, la otra gran pregunta es qué es lo que busca y qué quiere una institución de educación superior.

En esta segunda pregunta efectivamente el contexto no sólo es si quiero que aquí en esta instalación no suceda nada, sino que se pregunta o se pregunten ustedes dentro de una universidad qué perfil de egresado quiero y qué perfil de personal que integra esta comunidad se quiere. No me importa a mí que viole a alguien en su casa mientras aquí dé clases bien y lo que haga en su casa no nos importa o sí, o sí queremos una coherencia y una congruencia en las personas que integran esta comunidad.

Ese es un punto relevante que nos estamos haciendo en todos los lugares. Por ejemplo, también en las organizaciones civiles y en el movimiento de derechos humanos. ¿Con que sea un buen abogado o una abogada basta y no importa si hostiga sexualmente a sus colegas? Es parte de lo que estamos debatiendo también dentro del movimiento de derechos humanos.

Y el otro punto, como bien decía Karla, el abrir por las competencias de la Universidad tiene un límite, o sea, no es que la Universidad entonces ahora va a dar la atención que le toca dar a las alumnas o que le toca dar a la Fiscalía cuando tiene que atender la violencia familia, pues no porque no es de su competencia.

¿Qué de eso sí es de su competencia? Como ya se señalaba, tal vez si llega una alumna en shock porque algo sucedió en su ámbito familiar, pues se le puede brindar cierta atención o contención o contemplarlo también para su propio proceso educativo. Y eso también lleva una reflexión de qué comunidad

queremos construir, qué formación vamos a dar. ¿Una en la que no te importe qué le pasa a la otra? ¿Sólo te importa lo que sucede en el salón de clases? ¿O nos importamos y construimos solidaridad?, puesto que somos personas en todos los ámbitos y todo eso nos nutre.

Creo que aquí una clave también para leer en general las leyes, pero en particular este Protocolo, es que ya al inicio el primer Título que ustedes aprobaron define los ámbitos de competencia. Entonces todo lo demás que se derive está circunscrito a ese ámbito de competencia, entonces es sólo en las atribuciones que tienen las instancias universitarias, y la Defensoría y la Unidad de Atención obviamente no van a poder hacer una investigación penal, no van a poder dar una atención de salud más que aquello de emergencia como es la competencia que tiene. No sé si eso ayude a aclarar. Nada más.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Y yo quisiera aprovechar esto o si quieren puedo terminar de responder, pero quiero que vean que efectivamente a través de lo que nos estuvieron preguntando, porque era un elemento que causó controversia y preocupación. Por ejemplo, tenemos también un límite con respecto a las personas del programa de PESKER. Era algo que no habíamos contemplado en una primera instancia, hubo un posicionamiento que ustedes deben de conocer, se hizo público y que además se leyó una parte en el primer foro, pero es público y se leyó en una de las presentaciones, etcétera, y se mandó y se puso en la página, ellas y ellos nos preguntaban qué va a pasar y por qué nombra al PESKER. A partir de ahí revisamos este artículo justamente en el que llama la atención Aideé y entonces ahí también tenemos un límite de ámbito, es decir, no nos

podemos meter en la vida del penal, ese es otro límite que tenemos como institución. A lo mejor lo dábamos todas y todos por hecho, nos pareció a lo mejor una obviedad, pero ya lo estamos poniendo porque si se quedaba como estaba se podría prestar a otras interpretaciones. Creo que para responder esta pregunta Jesús también quiere la palabra.

JESÚS PRIÁN SALAZAR (Tezonco-Académico). -

Gracias, Karla. Solamente recordar, por ejemplo, que cuando estábamos en la presentación de los Protocolos, si no mal recuerdo, Adriana Jiménez planteaba la posibilidad y preguntaba al mismo tiempo qué tipo de comunidad queremos, precisamente una comunidad libre de violencia.

Y en relación, por ejemplo, con la fracción III del artículo 52, antes 51, cuando dice que los integrantes de la comunidad universitaria que afecten a personas que no pertenezcan a la misma, suponemos también, por ejemplo, que si tenemos algún miembro de la comunidad que es violento en casa y que si su pareja o esposa acude a solicitar medidas o ayuda de alguna naturaleza, creemos que como comunidad y como Universidad podemos darle atención a su compañera, aunque su compañera no sea miembro de la comunidad universitaria, pero el hecho mismo de que el estudiante sí pertenece a la comunidad universitaria, ahí sí por eso estamos pensando en esa fracción III. Gracias. Sería todo.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Ahora, con respecto a lo que pregunta Tania Paloma sobre el artículo 40. Mira, eso ya también lo consulté porque no sólo es con respecto a pedir que se

formen o que se conformen las Comisiones de Mediación, sí lo preguntamos también porque no es lo único que este Protocolo establece sobre instancias. ¿A qué me refiero? La Comisión de Mediación ahora va a tener responsabilidades que no vienen en ninguna otra normativa. La Comisión de Asuntos Académicos, por ejemplo, tiene ahora a partir de lo que se establece en el Título II una serie de obligaciones materia de este Protocolo que no tenía en ninguna, no viene en el Reglamento del Consejo, por ejemplo. A la Coordinación de Certificación le estamos dando cosas que no vienen la normatividad que hay, etcétera.

Yo pregunté a más de un abogado con respecto a eso y me dijeron que no, que el Consejo a través de este Protocolo puede establecer nuevas responsabilidades y no pasa nada.

Yo creo que con la Comisión de Mediación se puede ver muy bien este ejemplo, porque la Comisión de Mediación tiene atribuciones que se establecen en la ley, luego otras que se establecen en el EGO, luego otras que se establecen en el Reglamento del Consejo y, sin embargo, no tenemos que estar yendo a las anteriores a completar las que se pusieron en las nuevas, y aquí se ponen otras.

Entonces me dijeron que no, que sí se puede, no pasa nada y no hay un problema de armonización en el sentido de que no contradice nada en términos de no se opone a ninguna medida.

Con respecto a esta preocupación en la que tú y yo y creo que muchas personas coincidimos, el asunto es que se ve muy difícil poder cambiar algún día el Estatuto General Orgánico por las restricciones que tiene el propio Estatuto para hacerlo. Difícilmente en el corto plazo vamos a poder sacar a la

Comisión de Mediación del Consejo Universitario, y si eso es así, tenemos también que partir de la realidad de que una Comisión de Mediación del Consejo Universitario no puede atender cinco planteles y tres sedes siendo siete personas, no hay forma, no hay manera, e incluso porque no van a estar en lugar de los hechos y a veces se necesita estar en el lugar de los hechos, etcétera. Y por supuesto me estoy refiriendo al marco de las Normas de Convivencia y no del Protocolo.

En el Protocolo las Comisiones de Mediación de los planteles tienen una función, digamos, como de apoyo, en el sentido de tener personas ahí que si les llega la queja, puedan derivarla y sepan a dónde derivarla, y eso siempre será bueno.

Y por otro lado, también nos ayuda a establecer los distintos ámbitos. Como son procedimientos nuevos, nos va a ayudar a establecer con claridad las competencias de esos procedimientos nuevos. Las Comisiones de Mediación podrán mediar lo que tenga que ver con Normas de Convivencia y todo aquello que tenga que ver con materia de este Protocolo será la Unidad de Atención. De esa manera estamos estableciendo muy bien que lo que tenga que ver con violencia, que no sea propiamente materia de este Protocolo será esa comisión.

Ahora, con respecto a la preocupación de la capacitación, eso tampoco es que sea imposible de hacer, es decir, el asunto es que no ha habido un compromiso institucional por capacitar a nadie nunca, esa es la verdad. Cuando estuvimos en el Segundo Consejo, pues sí, es el único curso que tengo noticia de Mediación que se ha dado en la Universidad. Fue un curso extraordinario, yo lo tomé y la verdad es que de veras me cambió la forma de ver el mundo.

Pero hay gente en la Universidad, no sólo yo, hay gente que tomó ese curso también y hay gente que se ha capacitado por su cuenta en esta materia. Incluso creo que el secretario técnico de la Comisión de Mediación del Tercer Consejo Universitario, por ejemplo, estuvo muy interesado en estos temas, se metió, estudió, etcétera. Bueno, esa persona, por ejemplo, hizo una capacitación para la Comisión de Mediación del Cuarto Consejo.

Entonces lo que tenemos que hacer, yo por mí si me dicen: “Mañana mete una iniciativa y sacamos a la Comisión de Mediación del Consejo”, yo brinco de felicidad y lo hago; el problema es que no vamos a tener los votos para hacer eso, y tenemos una realidad y es que tenemos que atender eso.

Entonces me parece que el compromiso tiene que ser así capacitar, y tampoco es tan difícil, digamos, es decir, se puede convocar a las personas en la Universidad que saben de esta materia, que nos ayuden a capacitar en los planteles y tal, y ya las Normas de Convivencia de hecho mandaron a la Comisión de Mediación actual a que trabaje en ese aspecto con los Consejos de Plantel.

Me parece que lo que podemos ganar en ese sentido es muchísimo, y es mejor en lugar de dejar *stand by* a la Comisión porque no está bien que esté en el Consejo Universitario y tal, me parece que es mucho mejor ya empezar a trabajar en sí capacitarla, en hacer una obligación la capacitación. Ya no es si quieren o no, están obligados, las autoridades a través de este Protocolo están obligadas a capacitarse en perspectiva de género y en estas cuestiones, entonces yo digo que tenemos que avanzar hacia allá.

Si algún día se da el momento institucional de sacar a la Comisión de Mediación del Consejo Universitario, yo soy la primera en aplaudirlo e impulsarlo, apoyar,

etcétera, pero tampoco sería tan grave, es decir, se podrían independizar también esas pequeñas comisiones o hacerlas a todas una sola, es decir, en ese diseño y en esa transición se pueden hacer muchas cosas y me parece que no hay problema.

Ahora, yo oí la palabra “filtro”, que qué tal que se vuelven un obstáculo, un filtro, un algo que obstruya esto. No debería de pasar, es decir, que exista ayuda porque pueden promover y deberían promover y vamos a buscar que promuevan la cultura del diálogo entre la comunidad universitaria, la cultura de la paz, etcétera, pero en el Protocolo no se necesita pasar por esas comisiones para ser atendido o atendida, tú puedes ir directamente a la Unidad de Atención.

Aquí se nombra porque es muy probable que lleguen a los Consejos de Plantel las quejas, que lleguen a las Coordinaciones las quejas, que lleguen a la Comisión de Mediación las quejas. Si eso sucede, entonces se derivará a la Unidad de Atención, pero lo ideal sería que todas y todos estemos enterados y enteradas de que hay que presentar la queja en la Unidad de Atención e ir directamente a la Unidad de Atención. No tendría por qué ser un obstáculo mayor que otras instancias, porque no le estamos dando un poder con respeto a eso de ningún tipo, en realidad no.

Espero haber respondido. No sé si ya llegó el consejero, si no para leer su comentario y responder, si les parece.

VALERIA FLORES GAMA. -

Karla, no lo veo conectado. ¿Te refieres a Israel Ruiz?

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Sí.

VALERIA FLORES GAMA. -

Yo creo que sería mejor que leyeras su comentario y le dieras respuesta, aunque no esté.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Muchas gracias, Vale. Respondo entonces. Dice:

“Mi participación versará en que hay una figura dentro del artículo 52 del citado Protocolo contra la violencia de género que es anticonstitucional, e incluso violenta tratados internacionales. Dicha figura es violatoria de los derechos humanos de la comunidad universitaria uacemita, ya que el proceso jurídico mexicano es muy claro en cuanto a los requisitos y derechos de la víctima y el imputado.

“Artículo 20 de la Constitución General de la República: ‘El proceso jurídico mexicano se regirá bajo los principios de –y esto lo pone delectreándolo— publicidad, contradicción –termina, digamos, el resaltado—, concentración, continuidad e inmediación’. Entonces el citado artículo suprime estos principios del sistema jurídico mexicano”.

Y luego hace otro comentario que dice:

“La observación también se desprende de lo que establece el artículo 20 en su apartado b), donde establece: ‘Sólo en casos de delincuencia organizada se permitirá que se mantenga en reserva el nombre del denunciante o el acusador’ –ojo, sólo en ese supuesto—. Delincuencia organizada, delitos y

condutas en el fuero común se tienen que sujetar al debido proceso contemplado en los artículos 14, 16, 17, 18, 19, 20 y 21 de la Constitución General de la República.

“En el supuesto de que dicha observación no fuera atendida y el mentado artículo fuera votado en esos términos por este honorable Pleno, de manera casi automática se abriría un periodo a favor de la comunidad universitaria para impugnar ante las instancias internas de la UACM, Oficina del Abogado General y Defensoría de los Derechos Universitarios, contra ese Protocolo contra la violencia de género. Y en cuanto al derecho externo, se estaría en la facultad de acudir a los jueces de distrito por la extralimitación de atribuciones y facultades del CU. Es sólo una observación”.

Se refiere al artículo antes 52 que dice:

“Cualquier persona integrante de la comunidad universitaria que considere estar sufriendo discriminación, violencia por ser mujer, acoso y/u hostigamiento sexual, podrá presentar una queja o denuncia ante la Unidad de Atención. Esta intervendrá mediante la interposición de una queja o denuncia, ya sea que llegue de forma directa o derivada de alguna instancia universitaria, como la Comisión de Mediación y Conciliación. También podrán presentar queja/s terceras personas que tengan conocimiento de este tipo de hechos, en tanto son conductas u omisiones que afectan los principios básicos de la convivencia universitaria y es deber de todas las personas que la integran garantizar que se respeten. Las quejas anónimas serán atendidas, pues se entiende que hay personas que se sienten en riesgo al denunciar este tipo de hechos. Sin embargo, se deben tener en cuenta los alcances y límites legales

al investigar este tipo de denuncia. La Unidad de Atención podrá iniciar quejas de oficio en caso de considerarlo pertinente”.

Sobre esto que plantea el consejero Israel Ruiz, quisiera decir varias cosas. Entiendo que se está refiriendo al asunto del anonimato, y yo ahí quisiera plantear que la argumentación que hace el consejero está vinculada con el derecho penal y que en general hemos visto que hay mucha inquietud con respecto a la comunidad universitaria porque imaginan este procedimiento como un procedimiento de ese tipo, y no, nosotros no podemos hacer un procedimiento de orden penal, no estamos facultados para eso. Es un procedimiento de carácter administrativo y puede llegar a ser y entrar al ámbito laboral. Esos son sus ámbitos, es lo primero que yo diría.

Lo otro que les diría para que vean que no aplican esos principios, es que la Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia con respecto a la violencia docente y laboral, en su artículo 15, fracciones IV y V, señala:

“IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobre victimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo.

“V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador guardando públicamente el anonimato de la o las quejas. Uno de los principios para atender este tipo de violencia es la confidencialidad por un lado y por otro es posible...”.

Esa es una ley de otro orden, en donde por ejemplo, se plantea que es posible el anonimato.

Otro elemento que me gustaría decir sobre esto es que, y no sé si vieron, pero para la sesión anterior les hicimos llegar un informe de la COPRED, ese informe es sobre violencia de género en las universidades y vienen una serie de recomendaciones para legislar en esa materia y atender estos casos.

A nosotras y a nosotros nos dio mucho gusto leerla, porque encontramos que había muchos elementos que se recomiendan ahí y que están retomados en este Protocolo, al ratito les voy a decir cuáles son. Uno de ellos es justamente que se considere la posibilidad de presentar la queja bajo anonimato o resguardando la identidad de la persona. Eso lo dice textual, e incluso creo que se los podría leer, si les parece, porque si violentara algún derecho, no diría la COPRED que lo recomienda. Aquí está y lo cito:

“En congruencia con el compromiso de erradicar la discriminación y la violencia, las universidades deberán contar con un procedimiento claro a través del cual las personas pertenecientes a su comunidad, puedan presentar quejas o denuncias sobre situaciones de discriminación o violencia experimentadas en el ámbito escolar. Es recomendable que dicho procedimiento cuente también con la opción de presentar una queja de forma anónima o confidencial, de manera que la institución inicie una investigación sobre el tema”.

Hay otras universidades en donde también se considera esta posibilidad o ya se está considerando esa posibilidad. ¿Por qué? Porque este tipo de denuncias son muy complicadas para las personas, se suele recibir con mucho encono y se les ponen muchas trabas en el camino y tienen relaciones muchas veces de subordinación con la persona que las violenta, entonces se entiende que teman represalias. En el Protocolo se considera que si hay represalias se va a

considerar una agravante, sin embargo, eso no implica que las personas no tengan miedo a que haya eso.

Ahora, el anonimato si de veras es anonimato, si de veras presentan de manera anónima la queja, esa es una limitante en la investigación, no se puede decir que no, y por eso el artículo que habla de eso plantea que es mejor no hacerlo así porque se tendrían menos elementos para hacer la investigación.

Sin embargo, yo les pongo un caso hipotético. Digamos que sobre una persona a lo largo de un semestre o de un año empiezan allegar quejas anónimas, ¿Qué les gusta? ¿Unas seis o unas cinco? Ahí habría elementos de que algo está pasando con esa persona y la Universidad tendrá que actuar, independientemente de si las personas en concreto dan o no dan su testimonio.

Es también la misma lógica en cierto sentido de la investigación por oficio. No sé siquiera quién es y de todas formas puedo hacerlo, o no necesito siquiera que haya una denuncia para investigar. ¿Por qué? Porque se trata de conductas graves.

Luego otra cosa que quisiera decir sobre eso, es que en el ámbito administrativo también se pueden iniciar quejas de oficio, también lo hacen las Comisiones de Derechos Humanos y que atienden la no discriminación, pues nosotros también podríamos hacerlo, y ahí el meollo es que tiene sus restricciones.

No sé si con eso respondí. Y creo que la consejera Hasyadeth Borja tienen algo que decir sobre esto.

ÁNGELA HASYADETH BORJA CHAGOYA (Cuauteppec-Académico). -

Gracias, Karla. Solamente es respecto de los principios que menciona el consejero Israel. En el año 2008 se reformó en materia de justicia penal la Constitución y los procedimientos penales y se da inicio a la oralidad en los juicios penales. La oralidad en los juicios penales marcan estos principios que menciona el consejero.

La inmediación como característica donde el juez va a recibir de manera inmediata todos los elementos. La inmediación no es inmediatez, es decir, que el juez pueda recibir de manera directa todos los elementos que van a integrar como pruebas ese juicio, sin que medie nada entre el juez y la prueba, a eso se refiere la inmediación. Nosotros no estamos llevando a cabo juicio orales.

La igualdad en materia de juicios penales establece la igualdad de oportunidades en la defensa para ambas partes, que los sujetos procesales tengan a su favor el principio de igualdad.

El principio de contradicción proviene de un rango constitucional de la presunción de inocencia, en donde haya la asistencia de un abogado defensor; que esa defensa sea básicamente de calidad o al menos parecida o semejante a la de la contraparte. No se le puede ocultar absolutamente nada al imputado, es decir, el imputado tendrá que saber incluso el propio término bajo el cual se refiere en materia de juicios orales, el imputado, y nosotros no estamos hablando de un imputado, sino de la persona que puede ser el agresor, no estamos hablando del imputado. El imputado, en el caso de los juicios orales, tiene todo el derecho, como en este Protocolo, a saber quién lo acusa y de qué lo acusa.

El principio de publicidad implica que el caso debe de ser analizado públicamente de manera transparente en sus actuaciones, y esto es lo que le da justamente un control a la autoridad.

Y el principio de concentración establece que de ser posible sea en una misma audiencia en donde se desahoguen las pruebas y donde a partir de una sola audiencia se resuelva esto como control el juez, y por eso se le denomina además el juez de control.

No podemos partir de principios de un juicio oral en materia penal para hacer una analogía con los procedimientos administrativos que establece el Protocolo. Por eso creo que hay una cierta confusión. Si estuviéramos hablando de procedimientos penales, el consejero Israel pues tendría razón. Y dado que no es en esa materia en la que se desarrolla la investigación ni la sanción, nada más aclarar que hay una confusión respecto del artículo que señala el consejero, porque incluso ese propio artículo establece el juicio oral en materia penal. Gracias.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Adelante, por favor, Adriana.

ADRIANA JIMÉNEZ GARCÍA (Del Valle-Académico). -

Respecto de la misma participación, para añadir a lo que acaba de decir la consejera Hasyadeth Borja, no está citando a la letra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; está diciendo, por ejemplo, Proceso Jurídico Mexicano, y no dice eso nuestra Carta Magna, dice: “Proceso Penal”, a la letra y no Proceso Jurídico.

En la otra observación del consejero, refiere al Apartado B, del artículo 20 constitucional, y dice que: “sólo en casos de delincuencia organizada”, etcétera. Y no dice: “sólo en casos de delincuencia organizada”, dice otra cosa. Entonces solicitaría, si bien no se encuentra en este momento el consejero Israel Ruiz, hago la anotación que además está citando de manera imprecisa nuestra Carta Magna. Muchas gracias.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Gracias, Adriana. ¿Ya no hay más en la lista? ¿Cierto?

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Cierto.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Adelante, Karla, por favor.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Quiero mostrarles el esquema del procedimiento por varias razones, voy a ser muy rápida, no quiero agobiarlos. Una de las cuestiones que vienen en el posicionamiento que se hizo público, nos pidieron en varias presentaciones que mostráramos un diagrama de flujo o un esquema del procedimiento y es algo que la gente pidió mucho, que hubiera un esquema. El esquema estaba hecho desde que sacamos el Protocolo porque venía en el Power Point que usamos para presentarlo, pero la gente nos pidió algo que gráficamente

explicara el procedimiento para que todos y todas lo tuviéramos claro y hemos ido como adaptando un poquito esto.

Entonces una de las propuestas es que este esquema, y lo podemos poner más bonito, pero que la idea del esquema acompañe la publicación del Protocolo, de tal manera que sea como de muy fácil acceso ver cuál es el procedimiento, porque en realidad el procedimiento no es tan complicado, lo que pasa es que hay que explicar y hay que poner una serie de criterios, etcétera, para establecer ciertas cuestiones. Y si bien estará muy bien que haya un índice que permita y posibilite que la gente busque la información que necesite, creemos que está bien que haya un esquema. Eso es por un lado, es una petición muy generalizada con respecto a esto.

Lo otro es que hubo también muchos comentarios en relación a que parece un procedimiento que está dirigido sólo a trabajadores o trabajadoras. Nosotras y nosotros creemos que eso se debe a que las excepciones en el procedimiento se basan en la Ley Federal del Trabajo, es decir, justamente las excepciones son para los que trabajan en la Universidad. El resto del procedimiento es para todas las demás personas, es decir, para los estudiantes y las estudiantes. Pero también puede ser cuando no amerite que se vuelva un procedimiento laboral, puede quedarse sólo en lo administrativo.

Entonces les muestro rápidamente este esquema. ¿Cómo puede llegar a la Unidad de Atención el caso? ¿Por queja directa? ¿Por derivación? ¿O por conocimiento de hecho? Esta idea de investigar de oficio. Se supo que algo pasó y entonces se abre un caso. La derivación ya dijimos son cualquier instancia a la que le llegue una queja, tiene que derivarla a la Unidad de Atención, porque la única que puede recibirlo es la Unidad de Atención de la

Defensoría, que estará encargada además de dar la primera atención. Esta Unidad de Atención tiene que mandar el caso a la Unidad de Investigación de la Defensoría para que haga la investigación.

En caso de que se trate de un delito que se persiga de oficio, se formará un comité de investigación para ese caso exclusivamente para que ese comité de investigación haga esa investigación, y de aquí tiene que salir un dictamen. Ese dictamen tendrá que ir en la mayoría de los casos al Consejo de Justicia.

¿En qué caso se irá al Consejo de Justicia? Cuando la persona agresora sea estudiante o la falta no amerite la separación de la Universidad en el caso de quienes trabajamos en la Universidad. Pero si se ve que es un caso grave que pudiera ameritar separación definitiva, sobre todo separación definitiva de la Universidad, entonces se mandará a la Oficina del Abogado General para que abra la junta aclaratoria. Estas dos instancias tendrán el dictamen de la Unidad de Investigación, revisarán y establecerán la sanción y la reparación.

Si las personas no están de acuerdo con lo que determine el Consejo de Justicia, se irá a la Oficina del Abogado General para que haga una revisión del procedimiento y decir: “Es justa, no es justa, se hizo bajo el Protocolo, bajo parámetros proporcionales”, etcétera. Y la Oficina del Abogado General sacará digamos solución con respecto a eso.

En el caso de la Junta Aclaratoria, ya no tenemos instancias internas por como estamos normados, entonces sale lo que salga, y si termina en separación definitiva, se podrá ir a la instancia establecida de la Ley Federal del Trabajo a demandar y a llevar el procedimiento allá, y eso tiene que ver con el diseño interno que ya está en la Universidad. Nosotros no podíamos pasarlo por el Consejo de Justicia y luego a la Junta Aclaratoria, porque entonces resulta que

tuvo dos veces... es decir, ahí dice que cuando se trate de este tipo de cuestiones en el Contrato Colectivo dice que será la junta aclaratoria la instancia, y por eso se tiene que derivar en caso de que se crea que puede terminar en separación definitiva.

Si no termina en separación definitiva, no pasa nada porque la Oficina del Abogado General es competente para determinar otro tipo de sanción de carácter laboral. Puede decidir que no es la separación definitiva, que es otra, y establecerá ahí su sanción. Eso sería todo con respecto al diagrama.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Ahí una precisión, solamente para que lo tengan en cuenta y llegado el momento. Hemos aprobado el Título I, el Título II, hemos aprobado la Exposición de Motivos, estamos discutiendo el Título III y vamos a discutir y aprobar el Título III con sus transitorios. Sin embargo, dado lo que acaba de mencionar la secretaria técnica de la Comisión de Mediación y Conciliación, sería conveniente y pertinente que se incluyera este diagrama en algún lugar de la publicación del documento propio que se va a publicar, no en el Protocolo sino en el documento, para que se haga fácil lectura. Parece ser que esa es la intención que se tiene como una guía para precisar y entender cómo está estructurado y por lo menos explicar la parte procedimental del Protocolo. ¿Es correcto? Solamente para que lo tengan en consideración.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Hago unas precisiones rapidísimas de cosas generales que nos llegaron.

Uno. Muchas personas y el texto que se llama: “Posicionamiento sobre el Protocolo”, habla que el Protocolo reproduce estereotipos porque está redactado en masculino. Esto lo dijeron sobre todo a raíz del artículo que habla sobre las sanciones que, si recuerdan, pusimos las sanciones que venían en las Normas de Convivencia en la versión original que se discutió, porque no teníamos aprobadas las Normas, y ahí se hablaba de nota mala al trabajador. Ese texto nosotros no lo podíamos modificar porque venía de las Normas de Convivencia, es decir, lo teníamos que citar de ahí, y nos dimos a la tarea de buscar porque por ejemplo hubo gente en las presentaciones que nos dijeron: “Yo me siento discriminado porque hablan del agresor”.

Entonces buscamos en el documento y la palabra “agresor” en masculino sólo aparece una vez, aparece en una cita, y si ustedes van a la ley donde sacamos esa cita, esa ley define agresor como cualquier persona que agrede a una mujer. En el resto del documento en ningún momento habla de trabajador, porque ahora ya estamos poniendo las sanciones que fueron aprobadas en las Normas de Convivencia y no se habla de eso. Y en ningún momento se habla de “agresor”, siempre se habla de “persona agresora”, “persona presunta agresora”, etcétera.

La palabra “víctima”, que eso es parte de la idea que tienen con respecto a los estereotipos, está esa palabra porque remite a leyes y especialmente nos interesaba las que tienen que ver con los derechos de las víctimas. Pero una víctima puede ser hombre y mujer y no existe el masculino de víctima, y ahí queríamos aclarar eso. Ya aclaré que este Protocolo, y eso es muy importante, está dirigido a toda la comunidad universitaria y el procedimiento aplica a toda

la comunidad universitaria y el Protocolo sólo hace precisiones con respecto a cuando ya tenemos cuestiones de carácter laboral.

Otra cuestión que nos plantearon como una inquietud constante en la comunidad universitaria, y que digo rápidamente, es el asunto de las denuncias falsas. ¿Qué pasa si hay una denuncia falsa? Este es un tema interesante y lo decimos rápidamente.

Si ustedes revisan el artículo antes 85 en la versión original, en ese artículo se habla de que si se acredita que cualquier persona en el procedimiento miente, se va a abrir un procedimiento en Normas de Convivencia, es decir, el Protocolo establece que mentir está prohibido digamos y que cualquier persona, porque no sólo puede ser que una persona diga mentiras sobre otra para levantar una queja. Puede ser que la persona que se defiende diga mentiras. Si se acredita que hubo mentiras de cualquier parte, se hará un procedimiento aparte porque requiere su procedimiento para su sanción. Pero hay que decir que normalmente nadie quiere pasar por un procedimiento de estos. Las denuncias falsas en estos temas, aunque el Presidente de la República diga otra cosa, no suelen ser muchas, no es verdad que son muchas, al contrario, son muy poquitos.

Otro elemento importante que también se nombra en varios, pero con eso está en el interior del Protocolo y eso se los digo después, sobre el informe de COMPRED quisiéramos decir rápidamente que vale la pena que revisen esas partes que yo les dije, porque van a poder ver las recomendaciones que hace la COMPRED y cómo están algunas ya contempladas en el Protocolo.

Por ejemplo, revisen la parte de definiciones. Las recomendaciones que hacen con respecto a las definiciones están atendidas en este Protocolo. Lo que dice

de conformación el Consejo de Justicia, y eso es algo que se hizo en las Normas de Convivencia y no aquí, la COMPRED recomienda que si se va a crear o no, ese orden fue conformado por todas las personas que forman parte, o sea, por representantes de todos los sectores de las comunidades.

También recomienda que siempre haya una instancia donde se pueda revisar el procedimiento, que eso ya se los explique.

Otra cosa importante es que debe quedar claro que es un procedimiento administrativo y que es independiente de los procedimientos penales, por ejemplo. Se puede llevar este procedimiento independiente del procedimiento penal, eso es algo que también atiende este Protocolo y del civil y de otros, es decir, la gente tiene derecho a ir a otras instancias y eso está contemplado en el Protocolo.

Otra cuestión es lo de las anónimas, que ya se los dije.

Y lo otro es que recomiendan que la capacitación en la medida de lo posible no sea en una primera instancia obligatoria. Si ustedes ven, nosotros estamos proponiendo que haya una primera fase de capacitación que sea voluntaria. ¿Por qué? Justamente por la idea que hay detrás y que explican muy bien en la COMPRED.

Y para terminar, otra cosa que ellos recomiendan es esto de atender cuestiones que sucedan en redes sociales o fuera de las instalaciones universitarias, que es otro elemento que ya comentamos ampliamente a través de la pregunta de Aideé.

Esas son las consideraciones generales que queríamos hacer, y si quieren ya pasamos al documento para enseñarles en concreto lo que nos propusieron y

cómo lo resolvimos y cuáles son los argumentos para sí incluir o no incluir y de qué manera.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Les recuerdo nuevamente el código de colores, lo que está en azulito con negritas son las adiciones que propone la Comisión de Mediación y Conciliación una vez que tome en consideración todas las observaciones que le llegaron; y en amarillo están las que se van a eliminar, una vez que ha sido armonizadas con el texto y que estén con una correcta redacción. Por favor, Karla.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Estamos proponiendo que en el artículo antes 51, ahora 52, se ponga “por la discriminación por cualquier motivo”, para enfatizar porque ahí creo que viene el comentario de un profesor que es de Cuautepec y también da clases en San Lorenzo Tezonco, que dice el profesor de Cuautepec: “Me parece que hay una contradicción, pues primero dice que ‘cualquier integrante de la comunidad universitaria que considere estar sufriendo’, y luego sólo la enfoca a la violencia de la mujer. Entiendo que el Protocolo es precisamente para proteger a la mujer, entonces la contradicción estriba en que se señala ‘cualquier integrante’, como se subrayó, lo que va a pensar que también hay hombres que pertenecen a la comunidad universitaria que pueden considerar estar sufriendo violencia y demás”.

No hay ninguna contradicción. Si revisan las definiciones, efectivamente un hombre puede considerar que está por ejemplo viviendo acoso u

hostigamiento sexual, sí puede ser, ese es uno. Dos, también puede ser que un hombre considere que está siendo discriminado por cualquier motivo y entraría dentro de este Protocolo. Eso estamos haciéndole énfasis ahí para que no parezca que en esa enumeración en realidad nos estamos refiriendo que la discriminación es sólo por discriminación de género, y no es así.

Luego esto de la Unidad de Atención se crean los modelos, esto generó en el Plantel San Lorenzo Tezonco lo de: “Se crearán los modelos y mecanismos de coordinación necesaria para cumplir lo anterior”. Nos estamos refiriendo a que tiene que haber coordinación en las distintas instancias. Entonces les parecía a San Lorenzo Tezonco, y nos presentó un documento el Consejo de Plantel, que era poco preciso decir. Pero en realidad será la Unidad de Atención quien los tenga que diseñar, porque proponían que lo hicieran los Consejos de Plantel, y no, es la Unidad de Atención, porque en realidad la que tiene que coordinar todos esos esfuerzos es la Unidad de Atención. Entonces la Unidad de Atención se encargará de eso y nos pareció importante ponerlo directamente para que eso clarifique.

Esta es una cosa de redacción. Eso nos lo planteó Carlos, en las Normas de Convivencia no se habla de recintos universitarios, se habla de espacios e instalaciones universitarias.

Ya les expliqué un poquito de por qué estamos incluyendo algo con respecto a PESKER, venía de mi posicionamiento, y les leo lo que estamos proponiendo que lo vimos con la responsable del programa:

“Tratándose de la personas estudiantes que formen parte del Programa de Educación Superior para Centros de Reinserción Social, este Protocolo deberá ajustarse a los términos del convenio de colaboración interinstitucional para

la ejecución de programas de educación superior, investigación, difusión de la cultura y extensión universitaria. Las situaciones que se presenten en el contexto de la pena privativa de la libertad, recaerán en las autoridades de la Ciudad de México.

“Bajo ninguna circunstancia, este Protocolo resolverá ninguna situación relacionada con las penas privativas de la libertad a las que se encuentren sujetas las personas estudiantes, ni con los procesos disciplinarios en el ámbito penitenciario, así como tampoco en su vida institucional dentro del Centro Penitenciario”.

Ese es uno de los elementos y proponemos otra cosa un poco más abajo.

Con respecto a Casa Talavera, nos propusieron personas de las comunidades que incluyéramos otra fracción que dijera: “Personas de las comunidades externas con las que se trabaja que requieran asesoría y apoyo antes situaciones de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento sexual”.

Eso también lo discutimos y tiene que ver con lo que hablamos hace ratito del ámbito de competencia. Así como no tenemos competencia en la vida del penal, tampoco tenemos competencia en la vida ciudadana de las comunidades alrededor de la Universidad. Si alguien de la Universidad lastima a alguien de esa comunidad, sí podemos intervenir; o si alguien de esa comunidad lastimara a alguien del interior, sí podríamos intervenir. Es lo suficientemente amplio. Pero si decidiéramos atender, aunque sea limitativamente, a las personas de fuera, estamos rebasando nuestras atribuciones y nuestros ámbitos, o sea, no es nuestro ámbito y tenemos que ser muy cuidadosas y cuidadosos de eso, y por esa razón no consideramos que se debe de integrar.

Si no hay nada sobre eso, podemos seguir. Esto de la denuncia pasaba por queja y que ya habíamos platicado...

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Espérame tantito. Estamos en el artículo que hasta ahorita se sigue llamando el 52, y nada más, dado que son observaciones y las propuestas que hace la Comisión de Mediación, entonces yo creo que ya podemos quitar el código de colores que es el verde, que ese ya está explicado, esa era una nota; lo que está de azulito, que es lo que propone la comisión y que lo acepta, entonces todo el artículo 52, lo que está en Casa Talavera, eso lo tachas y queda chiquitito y eso quedaría ahorita en la nomenclatura como el artículo 52. Así quedaría con las adecuaciones.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

También decía el profesor que por qué con fines de empoderamiento, que a qué nos referimos. Y la idea es que con todo este proceso haga que las personas se sientan capaces de defender sus derechos, de solicitar ayuda y que esto les ayude a transformar su vida para defenderse, estar seguras de sí mismas, etcétera, va un poco por ahí.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Vamos al artículo 53. El 53 está en amarillito y se les explicó que esto ya está aprobado, y esto ya lo podríamos eliminar. Más abajo, después de quejarse de, igual denuncia y queja, denuncia. Aquí hay una nota. ¿Eso ya lo explicaste, Karla?

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Ya.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Entonces este ya se va. Y vamos con el artículo 54.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Les leo rápido una definición de empoderamiento y la pusimos en el Título I, está en el Título I: “Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades”. Sin duda es mucho más completo y mucho más claro de lo que dije yo. Muchas gracias.

Del artículo 55 lo que se dice es: “Creo que es delicado lo que se establece de que se presume la buena fe de quien presenta una queja, porque la práctica forense nos ilustra que muchas veces son quejas o denuncias falsas, pero que debido a la severidad con la que se entra a una investigación, prácticamente se está investigando, juzgando y resolviendo con base en las normas del derecho penal del enemigo. Hemos visto en infinidad de ocasiones la falsedad en queja y denuncia, sobre todo de menores de edad supuestamente víctimas de delitos de corte sexual. Seguiría sugeriría se incorporara la frase: ‘salvo prueba en contrario’”.

Aquí la comisión piensa que habría que presentar con mucha más claridad cuáles son los números en los que se basan esas afirmaciones, es decir, creemos que es más bien una cuestión de prejuicio con respecto a las denuncias falsas a que de veras haya un gran número de denuncias falsas. Basta ver el nivel de impunidad brutal que hay con respecto a este tipo de cuestiones que están vinculadas con la violencia contra las mujeres, estamos hablando de noventa y tantos por ciento de cosas que no se investigan de manera correcta, etcétera. ¿Entonces con qué criterio se sabe efectivamente que hay ese número tan grande de denuncias falsas?

Ahora, aquí el meollo está en la buena fe. Este principio de buena fe tiene que ver y me parece importante establecerlo y mantenerlo, porque tiene que ver sobre todo en que así como la persona que es señalada como posible responsable tiene derecho a que se le presuma su inocencia y no se le juzgue a priori y no se le trate como alguien que sí cometió esa falta hasta que no se investigue, la persona que presente la queja tiene derecho a que no se le trate como si estuviera mintiendo y como si quisiera afectar a alguien más al ejercer su derecho de presentar la queja.

Esta cuestión de la presunción de buena fe o que se presuma la buena fe, es muy importante porque tiene que ver con el trato que institucionalmente le demos a las personas, que no desestimemos sus relatos, que no desestimemos su deseo de presentar una queja ni que lo tratemos de disuadir al respecto, que no se ponga en duda esto, porque eso es lo que ha pasado históricamente y eso revictimiza a la persona, o sea, encima de que tiene lo que sufrió, además tiene que vivir que cuando presenta su queja de entrada desconfíen de ella.

Entonces nosotras mantenemos la presunción de la inocencia de la persona que sea señalada como agresora y también la presunción de buena fe. Nos parece que es un principio fundamental en cómo tratemos a las personas y además ese principio de buena fe viene en la Ley General de Víctimas.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Ya quedó aclarado esto. Adriana pide la palabra por parte de la comisión. Adelante, por favor.

ADRIANA JIMÉNEZ GARCÍA (Del Valle-Académico). -

Nada más hacer una observación sobre el denominado derecho penal del enemigo, que tiene que ver sobre todo con actos de terrorismo y que surgió en una controversia a raíz de los atentados del 11 de septiembre en Nueva York, aquel 11 de septiembre, y que tiene una cierta inserción en la legislación mexicana respecto de delincuencia organizada. Es del ámbito penal, no tiene absolutamente nada que ver aquí, y nada más quería mencionarlo. Gracias.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Luego en el artículo antes 55, ahora 56, en el texto llamado posicionamiento nos dice: “El artículo 55 viola el principio seguridad jurídica al no precisar límite de tiempo. Este es un artículo que dice que no existe un límite de tiempo”.

¿Por qué no le pusimos límite de tiempo? Por la gravedad de la falta, o sea, pensemos que este Protocolo trabaja con puras faltas graves, o sea, que desde el Estatuto General Orgánico estaba establecido como falta grave, por un lado; y por otro, por la historia que hay en estas quejas.

Normalmente las personas no se animan a presentar la queja por temor a represalias y dejan pasar el tiempo, porque por ejemplo quieren terminar su tesis y quieren terminar su trabajo recepcional y poder salir, etcétera, y creen que si hacen o denuncian esto o presentan una queja, no van a poder terminar sus estudios o una cuestión de ese tipo.

La otra cuestión es que a veces no se dan cuenta en el momento de lo que están viviendo. Como estamos hablando de violencias que son normalizadas culturalmente, al menos en este momento puede ser que a partir de una reflexión, mucho tiempo después, te des cuenta de que lo que sufriste es una conducta de este tipo, eso es posible.

Además quiero decir que en las primeras versiones nosotras sabíamos puesto límites, y fue un consejero estudiante quien nos dijo: “Híjole, profesoras, quién sabe”, por la naturaleza de lo que estoy planteando.

De todas formas damos al Pleno dos opciones. Una opción es que se quede así, sin límite; y otra opción es ponerle un límite, pero que sea un límite muy amplio, muy largo, que le posibilite a la persona tener un tiempo, y quién sabe si sea suficiente, ¿verdad?, pero un tiempo amplio para decidir presentar la queja. Nosotras estamos por ejemplo poniendo ahorita una posibilidad de que fueran 20 años.

La Comisión está porque se quede así, pero si alguien en el Pleno por esta cuestión de sentir que es importante que se precise el límite de tiempo, nosotras estaríamos de acuerdo. El asunto es nada más que sea un límite de tiempo amplio. No sé el Pleno qué piense al respecto, si tienen alguna propuesta de temporalidad o quieren que se quede así...

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Permíteme. En este artículo en específico la Comisión de Mediación y Conciliación no tiene una propuesta en específico, ¿o sí? La propuesta es que se sostenga la redacción. ¿Es correcto?

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Es correcto.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Entonces el Pleno tendría que decidir si dada la lectura de lo que se dio por llamar el posicionamiento...

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

También dice algo el profesor de Cuauhtepac, si quieren se los leo.

“El artículo 55 está bien. Sólo sugiero que agreguen la idea de celeridad en la presentación de la queja –fíjense como él no considera lo mismo que el posicionamiento—, debido a que entre más se tarde la presentación de la queja, las evidencias pueden desaparecer o desvanecerse”. Él, de alguna manera está de acuerdo con nuestro artículo, porque lo que nosotros proponemos es que se recomienda que se haga lo antes posible, eso dice el artículo, entonces él no plantea lo mismo que el posicionamiento, no tiene la misma idea, está en contra, digamos, o sea, no dice eso, dice otra cosa. Y en todo caso, pone énfasis en que es mejor presentar la queja antes, lo más antes posible, lo cual es verdad, eso el artículo lo contempla también.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Dado que estas adecuaciones no eran del conocimiento del Pleno, sino hasta este momento que se están presentando, al igual que se hizo en la sesión anterior, que ya se dio la pauta para que ante una precisión o un agregado o una adecuación a los artículos que se están presentando, se presentó una contrapropuesta, y más bien en este caso fue una adición y que derivó en un artículo nuevo. En este caso, la comisión no presenta una adición, no hay adiciones, o sea, sería institucional que un apartado en azul y en negritas, pues sí diríamos que se podría presentar una modificación. ¿Cierto?

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Yo por eso lo puse en negritas ahí abajo: “Opción b) 20 años”, pero es que la...

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Es que en estricto sentido no está en la misma línea de razonamiento que habíamos estado siguiendo. De lo contrario, le estaríamos dando pauta a que en todo momento, y siendo congruentes con lo que hemos estado haciendo, yo propongo que la Comisión de Mediación y Conciliación va a entregar la propuesta, y de lo que yo recuerdo que la Secretaría Técnica mandó un correo a las y los consejeros solicitando sus observaciones. Entonces formalmente le preguntaría a usted si hay propuestas o hay observaciones en el artículo 56 antes llamado 55. No hay, ¿verdad? En ese artículo no hay, pero ya se hizo la mención y se conciliará. Sigue Adriana, por favor.

ADRIANA JIMÉNEZ GARCÍA (Del Valle-Académico). -

Sólo haría la observación de que cuando discutimos eso durante la construcción del Protocolo con la abogada Andrea Medina, que probablemente recordará, que al hablar de esto él le decía que era importante que se supiera la verdad de los casos. E incluso alguna vez nos comentó que sería interesante pensar en una comisión de la verdad, ya después eso no se desarrolló, pero tiene que ver con este artículo, y por eso era la no prescripción, que no hubiera un límite de tiempo, que es como está, pero nada más quería recordar un poco de esto, de cómo se dio esta discusión y esto que nos señaló Andrea en algún momento. Gracias.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Gracias. Con eso terminamos el Capítulo I, y nos vamos al Capítulo II, y en el Capítulo II hay observaciones.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Ahí en ese que se ve donde vienen las instancias, creo que es el antes 56 y ahora es 57, dice: “Me imagino que las diversas instancias tienen facultades para actuar en esta problemática. Lo único que opinaría es que no se deje como última instancia la intervención del abogado general, porque aunque de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo tiene su competencia específica en estos casos, creo que es bueno que esté enterado bajo el principio de inmediación de la investigación del caso”.

Sobre este asunto plantearía lo siguiente. Hay una adición que además está muy extendida en muchos de los comentarios que nos llegaron, de que es la

Oficina del Abogado General quien investigaba estos casos y parte del problema institucional que teníamos es que no tenía capacidad o no tiene capacidad para investigar estos casos. Lo podría hacer en el marco de la junta aclaratoria, pero por eso una abogacía general en algún momento sacó un procedimiento para ser claro en cómo hacer esa investigación que está marcada en el Contrato Colectivo de Trabajo y poder sancionar estas cuestiones.

La Oficina del Abogado General nos parece tiene sus atribuciones en otro sentido, y fíjense cómo la COPRED lo que propone es que si se va a generar una instancia sancionadora, pues que sea plural básicamente y que no sea unipersonal.

En nuestro diseño y que fue una cosa que se fue dando en el Pleno, por un lado, a través de lo que hicimos con el Consejo de Justicia, y por otro lado, cómo fuimos en la Comisión de Medición pensando en las instancias, creemos que es correcto que la Oficina del Abogado General quede hasta el final para revisión de los casos o para abrir la junta aclaratoria, que es lo que le corresponde a partir de la investigación que hizo otra instancia. Porque que si no, la Oficina del Abogado General tendría incidencia en todo el proceso, y la idea es que las instancias estén separadas, es decir, una cosa es la instancia que recibe la queja, que da la primera atención, que le informa a las partes, etcétera, otra es la instancia que investiga y otra es la instancia que sanciona y otra es la instancia que revisa el procedimiento. Entonces nos parece bien que la Oficina del Abogado General sólo revise los casos que le lleguen, no tendría por qué tener injerencia en todo momento, creo que al contrario, viciaría el procedimiento. Eso es lo que hemos pensando y por eso no.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Gracias. Esto ya lo podemos eliminar...

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Sí, era para que conozcan digamos donde estuvieron los peros.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Adelante entonces.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

El Consejo de Plantel San Lorenzo Tezonco nos dijo: “En el artículo 57 se puede observar que esta comisión ya no media ni concilia –se está refiriendo a la Comisión de Mediación y Conciliación—. En ese sentido, consideramos que otra vez, dependiendo de las condiciones de cada plantel, es necesario conservar este papel, pues en muchos casos es posible, como se ha hecho en nuestra sede, detener la violencia a través de acuerdos y en ese sentido no permitir que ésta crezca. Considérese que en San Lorenzo Tezonco llega por lo menos un caso a la semana”. Están pensando en establecer un tipo de papel de mesa de diálogo o una cosa así, y lo hacen sobren todo con respecto a la Comisión de Mediación.

El profesor de Cuauhtepac sobre este artículo dice: “Veo un poco delicado que no haya derecho a acudir a procesos de mediación y conciliación, ya que esto aplica incluso en materia penal”. Y luego también nos dice: “Me parece que la idea está incompleta, pues se circunscriben a determinadas prácticas nocivas,

lo que da pauta a soslayar otras conductas igual o más nocivas que las que se incluyen. Entonces para evitar un vacío legal, creo que debe ser más detallada la enumeración, por ejemplo, no se habla de abuso sexual, y desde el punto de vista estrictamente jurídico, el acoso y el hostigamiento prácticamente es lo mismo, siendo que el abuso sexual es más grave que el acoso. Esto es importante porque sería deplorable que por una omisión de esta naturaleza, siendo verdaderamente responsable, evite una sanción”.

Se acuerdan que incluimos en las definiciones directamente los delitos que son de este carácter y con eso creemos que ya estamos resolviendo esa inquietud del profesor. Vean sobre qué trata ese artículo, y dice:

“Las Coordinaciones de Plantel y las Comisiones de Mediación y Conciliación de los Consejos de Plantel, tienen la responsabilidad de dar orientación y canalizar a las y los integrantes de la comunidad universitaria a que se emita poner una queja por motivos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual a la Unidad de Atención. También debe informar acerca de los contenidos del presente Protocolo del apoyo psicológico si les puede brindar y de ser el caso sobre la formulación de la queja. Para ello deben recibir capacitación en atención a víctimas con perspectiva de género”

Esto está un poco relacionado con lo que había preguntado la consejera Tania Paloma. Y creemos que tanto el profesor como el Consejo de Plantel se están refiriendo a que no hay procesos de mediación y conciliación en el Protocolo, no se contempla. Quiero decirles que sí los hubo en versiones anteriores, no de mediación y conciliación propiamente... Bueno, se hablaba de la posibilidad de la conciliación, pero conforme fuimos haciendo diferentes versiones y dialogándolo en las discusiones participativas, se tomó la decisión de

investigar todos los casos bajo la lógica de que es importante saber qué ocurrió, es importante que se determine qué fue lo que pasó y que tengamos acceso a la verdad. Esa es una.

Lo otro es que la Ley Federal del Trabajo sí prohíbe ya directamente hacer procesos de mediación en materia de discriminación y de violencia contra las mujeres directamente, por ahí tengo el artículo si quieren que se los lea, es el artículo 685 y dice: “Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria cuando se trate de conflictos inherentes a la discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual”. Y también está que la Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, sobre todo en lo que tiene que ver con violencia en el ámbito familiar o de pareja, dice que no se debe hacer.

La CEDAW recomienda que no se hagan, y en caso de que se hagan, pide como una capacitación en las personas y sólo en ciertos casos y tal. Hay que decir también que la Secretaría de la Mujer nos recomendó que no haya ese tipo de procedimientos, fue otra recomendación de la Secretaría de la Mujeres.

Creo que es importante que este Pleno sepa cuáles son las razones por las cuales no estamos incluyendo un procedimiento de ese tipo.

Hay que decir por ejemplo que a nosotras nos tocó ir a un aniversario del Protocolo de la UNAM, antes de que hubiera el paro, y estaba muy entusiasmadas con la idea de la justicia alternativa y su Protocolo tiene un apartado de justicia alternativa. A nosotras nos pareció muy interesante lo que planteaban, pero en la práctica se está usando esa posibilidad para convencer a las estudiantes de no pasar por la investigación para que entonces los

profesores no tuvieran una... Parece que se les tratara de convencer especialmente en los casos que tenían que ver con trabajadores. ¿Para qué? Para no terminara en un despido, porque la Ley Federal dice que es motivo de separación laboral el hostigamiento sexual.

Decidimos no correr el riesgo, valoramos la importancia de que se sepa qué pasó, y esto no implica dos cosas y creo que es importante poner sobre la mesa. No implica que no se está pensando en la posibilidad de la reeducación. Que se investigue no es un procedimiento penal, es decir, es un procedimiento administrativo.

¿Qué pasaría en un procedimiento así? Vamos a decir que una persona dice: “Híjole, yo no sabía que eso que estaba haciendo –porque además pasa mucho— era esta conducta que ustedes me están diciendo, y lo lamento muchísimo”. Decir eso en el procedimiento es un atenuante. Si esa persona dice: “Yo estoy dispuesto a disculparme”, ya estamos avanzando en la reparación integral del daño. Esa persona puede estar dispuesta y lo puede decir: “Yo no sabía”. “Oye, pero entonces como tú no sabías, podrías entrar a un proceso de reeducación”, y si es alguien tuvo esa disposición es probable que esté de acuerdo. Entonces una de las sanciones puede ser justamente esa, pero habrá pasado por su proceso de investigación, habrá registro de eso y habrá registro de que pasó. Eso es lo importante también, tener números claros con respecto a lo que pasa en la universidad. Eso por un lado.

Y por el otro lado, en San Lorenzo Tezonco cuando nosotros hablamos en dos ocasiones con el Consejo de Plantel, porque tenían muchas inquietudes, en algún momento quedó muy claro que su preocupación no sólo va con respecto a las conductas que tienen que ver con el Protocolo; también hay una

inquietud con conductas que tienen más bien que ver con las Normas de Convivencia. En Normas de Convivencia sí se puede mediar y conciliar y toda esa experiencia que tienen tan rica sobre cómo resolver los problemas vía el diálogo y el entendimiento, se va a poder llevar a cabo a través del procedimiento de las Normas de Convivencia. Sólo es en el caso de que se trate de una violencia de este tipo, el que va a entrar en investigación y va a ser vía la Unidad de Atención.

Ahí yo lo dejaría, pero si hay dudas sobre esto o lo que sea, estamos por supuesto abiertas a responder.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Ese fue el artículo 57.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Ahora el antes 59: “La Unidad de Atención es la encargada de brindar primera atención a la persona afectada y está integrada por: I. Un Área de prevención, gestión y análisis de riesgos especializada en atención de casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual, con perspectiva de género. De entre las personas integrantes de esta área, la persona titular de la Defensoría designará a la responsable de la Unidad de Atención”.

El profesor de Cuauhtémoc nos dice: “¿Cuál sería el enfoque de la gestión de riesgos?, porque está redactado en forma muy amplia. Los riesgos pueden anticiparse de acuerdo a la clasificación existente a través de matrices, pues si calculan desde el punto de vista corporativo, es amplísimo o pudiera ser

solamente en materia penal. No hay que olvidar que las premisas necesarias para calcular los riesgos son probabilidad versus impacto”.

El enfoque de la gestión de riesgos aquí está más vinculada a poder detectar los riesgos que corre la persona que está levantando la queja. Eso tiene que ver con una formación y con una experiencia en la atención de casos. Hay ciertos rasgos de los casos que se pueden identificar y que se puede prever que vayan a complicarse de una determinada manera y que entonces se puedan tomar medidas de precaución o de prevención para que eso no suceda. Está más en ese sentido.

Yo ahí lo dejaría, y no sé si alguien más quiera decir algo. Y me gustaría darle la palabra a Andrea para ver si ella puede como aclarar sobre la gestión de riesgos y Adriana también quiere decir algo.

ADRIANA JIMÉNEZ GARCÍA (Del Valle-Académico). -

Yo nada más rápidamente decir que pasa por la capacitación y justo está vinculado con lo que acaba de decir Karla, pasa por la capacitación el poder calcular o prever ese riesgo. Nada más. Gracias.

MTRA. ANDREA MEDINA ROSAS. -

Tal vez sólo agregar, me parece muy bien lo que planteó Karla, pero no se está refiriendo acá a la forma tradicional de los riesgos laborales. Acá hay que enmarcarse en lo que está ya definiendo la legislación sobre discriminación y violencia, que son aún también en otras situaciones que puedan afectar la integración de otras personas, se dice que se tendrán que establecer medidas de protección, y para establecer estas medidas de protección se tiene que

hacer un análisis de riesgo, que no es este análisis de riesgo empresarial, sino que es un análisis de riesgo que se usa para medir situaciones de violencias, se usa sobre todo en la defensa de los derechos humanos, para entonces poder determinar cuáles son las medidas de protección pertinentes.

La manera más tradicional es que esté el área jurídica, esté el área psicológica y entre los dos piensan en esta atención, y usualmente entre ambas áreas hacían estos análisis de riesgo. Pero la verdad que con la metodología ahora para juzgar con perspectiva de género, se requiere un poco más de especialización porque implica conocer el contexto, tener otros elementos, analizar quiénes más están involucrados, etcétera, que quitaría mucho tiempo a las áreas psicológicas y jurídicas y por eso se planteó que acá pudiera haber este análisis de riesgo, pero también la prevención y esta gestión cuando suceden estos hechos.

Es muy distinto que una abogada o un abogado esté muy enfocado a lo jurídico o a la atención en crisis, o la psicóloga, y otra es si ya hubo una represalia, si entró la persona, entonces pensamos que era mucho dividir un poco más el trabajo y que ese es un tema que ha salido en la operación. Nada más.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Y con respecto al área jurídica de la Unidad, el Consejo de Plantel de San Lorenzo Tezonco dice: “Consideramos que en planteles grandes y problemáticos, como Cuauhtémoc y San Lorenzo, es necesario que siempre se encuentre un miembro de las unidades de atención y no sólo de preferencia, como menciona el artículo 59, fracción tercera”.

El profesor de Cuauhtémoc dice: “Habrá que tener cuidado que no choque esta norma en su fracción tercera con lo señalado relacionado con la primordial presencia de la Oficina del Abogado General en todas las investigaciones para evitar duplicidad de funciones”.

Y aquí con respecto a lo que nos planteaba el profesor, es que la Oficina del Abogado General en ningún lado dice propiamente que investiga todo, ahí no hay ningún problema, no choca con la Oficina del Abogado General.

Con respecto a lo que plantea San Lorenzo Tezonco, es algo que también manifestaron en el Consejo de Plantel Cuauhtémoc. Hay mucha inquietud por tener a alguien del ámbito de lo jurídico que les pueda asesorar con las violencias. De nuevo están, creo yo, mezclando lo que tiene que ver con Normas de Convivencia, por un lado, y lo que tiene que ver directamente con el Protocolo, que tiene que ver con discriminación y violencia contra las mujeres y todo esto.

La comisión no tendría ningún problema en obligar a que haya una persona de la Unidad Jurídica en cada plantel, pero es un problema presupuestal. Aquí aprovecho para decirles que la Unidad de Gestión de Riesgos no va a poder ser contratada o formulada en el corto plazo, no hay dinero para generar esa plaza, no hay cómo. Eso ya lo vimos con Hacienda y lo vimos con Planeación en su momento, y se ha hablado que sólo hay presupuesto, con un esfuerzo institucional muy grande, para tener una persona para el área jurídica y una persona para el área psicológica. No es una cosa digamos de voluntad de quien legisla, es decir, no hay recursos, y esa es una cuestión general.

Por otro lado, y es algo que también dijimos cuando hablamos con los Consejos de Plantel, es que estas personas se van a poder comunicar con ellas vía

telefónica para asesoría para trabajar. Ahora hemos visto que lo presencial no necesariamente tiene que ser presencial, es decir, se pueden dar asesorías de muchas maneras, desde el Meet, el teléfono, hay muchas otras opciones para que esto pase. Y por otro lado, sí se contempla la posibilidad de que en caso muy urgente, etcétera, sí se puedan mover.

Claro, el problema son las distancias de García Diego a otras, pero por eso estamos pensando que también es importante pensar que va a haber personas de la Unidad de Atención que sean de la comunidad universitaria que sean capacitadas por estas personas para que estén ahí, y la idea si vieron es que estén en ambos turnos, o sea, que siempre haya alguien de la Unidad de Atención en los planteles que pueda ayudar. No es propiamente del área jurídica, pero la idea es que siempre esté ahí.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Adriana pidió la palabra otra vez.

ADRIANA JIMÉNEZ GARCÍA (Del Valle-Académico). -

Nada más recordar que hay diferentes instancias de acercamiento a la atención, por decirlo así, y que está la Red de Orientadoras, que están, como lo proponíamos, las Comisiones de Mediación y Conciliación del Consejo, del Consejo de Planteles, están varias, está pensado este Protocolo para que haya como una red que esté al tanto de estas cosas. Porque respecto de la presencia de gente de la Unidad de Atención o de una persona que ejerza la abogacía, pues sí es verdad que también tiene, y así nos lo hicieron sentir o esa fue la

percepción que al menos yo tuve, que eso era un elemento disuasorio para conductas agresivas o conductas de violencia, y yo creo que es verdad.

Pero también es cierto que tuvimos la experiencia en la comisión que la Oficina del Abogado General nos mandaba una enorme cantidad de correos donde, por ejemplo, el abogado mandaba a la Oficina del Abogado General los casos y luego la Oficina del Abogado General nos lo mandaba a nosotros. Entonces yo diría que se tome en consideración también esto. Gracias.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Gracias, Adriana. El artículo 61, antes 60, no había nada. En el artículo 62 hay una adición.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Sólo precisar: “según lo establecido en su reglamento”.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Bien. Entonces esta queda. Es una propuesta de la Comisión.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Fue a raíz de lo que nos dijeron en varios lados, entonces que quede claro cómo es, porque nos decían: “¿Cómo va a ser?” Pues conforme a su reglamento para especificar, o sea, no se nos ocurrió a nosotros.

Y luego con el artículo antes 62 y luego 63, el profesor de Cuauhtepac nos dice: “Probablemente sea conveniente establecer la forma de informar y dar a conocer. Este artículo tiene que ver con cómo la Unidad de Atención de

manera cotidiana informa a la persona o de manera cotidiana supervisa las actividades de la Unidad de Atención”. La idea es que eventualmente sea la persona que esté en el área de Prevención, Gestión y Análisis de Riesgos.

Y dice que: “Deberá informar a la persona titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios y/o adjunta respecto del funcionamiento, con el fin de que ellos realicen las acciones necesarias conforme a su competencia”. Es decir, hay cosas que hace el defensor, por ejemplo, dictar las medidas de prevención que tendrán que estar en contacto constante.

Aquí nos dice: “Establecer la forma de informar o dar a conocer”. Y creemos que si hacemos eso vamos a limitar las posibilidades de comunicación que haya entre ellos y ellas, y el sentido de este artículo es que haya una comunicación constante. Si eso se hace por correo, se hace de manera presencial o se hace por teléfono, el meollo es que esté coordinado porque, digamos, la persona defensora titular y la persona defensora adjunta son las que tienen que supervisar en realidad los trabajos de la Unidad. Entonces creemos que eso limitaría y no queremos limitar, y por eso no incluimos que tenga que ser por correo o por...

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Bien. Estamos hablando del área jurídica en los requisitos, dicen.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Dice aquí el profesor: “Sería importante señalar por cuánto tiempo esta experiencia comprobable en litigio de casos de discriminación y violencia contra las mujeres, ya que hay personas que solamente han litigado uno o dos

casos y no creo que tengan la experiencia necesaria para acreditar lo que exigen estas fracciones”.

Nosotros pensamos que poner ahí exactamente el número de años no es el lugar. Hay que pensar que en estos perfiles tenemos que armar, como lo hicimos con las plazas de la Defensoría, y tenemos que entregar un perfil. En ese perfil podemos ser mucho más precisas y precisos, y que ahí se defina el número de años y tal, o incluso la convocatoria, es decir, cuando se saque la convocatoria. Pero me parece que ese perfil que hagamos para hablar de cómo sería esa plaza y puede quedar mejor ahí que aquí. Aquí el meollo es que haya experiencia, ¿cómo midas esa experiencia? Me parece que puede llevar...

Y dice lo mismo con respecto a la experiencia del área psicológica, y nuestra respuesta sería la misma. Eso lo podemos hacer cuando hagamos el perfil y eso ya lo podría hacer directamente el defensor o la defensora, o sea, ya ahí la Defensoría puede plantear cómo visualizan eso.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Estamos en el artículo 68.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Antes artículo 67. Dice: “Es facultad de la persona titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios destituir a las personas de las áreas jurídica, de atención psicológica y prevención, gestión y análisis de riesgos”. El profesor considera que esta es una facultad demasiado discrecional y peligrosa, y quizás sería bueno acotarla para evitar incertidumbre jurídica”. El asunto es que son

personal de confianza, así funciona, la persona encargada sí tiene un margen digamos para decidir.

Nosotros pensamos que es muy importante que no haya tensiones, digamos, entre las áreas para que esta área pueda funcionar, pero también hay que decirlo, como son cosas muy delicadas, siempre es importante que si se pierde la confianza haya libertad para poder retirar a la persona de ahí, porque son personas que están trabajando directamente con las personas que han sido dañadas o lastimadas.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

En el artículo 60, este es porque es en el antiguo 60, entonces cuando se apruebe y se haga la revisión hay que actualizar el número de artículo que corresponde. En el artículo 70 no hay, en el 71.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

El artículo 71 tiene que ver con las personas que van a formar parte de la Unidad de Atención en su plantel o sede y son los defensores, la defensora y el defensor quienes o el defensor y la defensora, según sea el caso, quienes decidan si se cumple con los requisitos y la designarán. Y dice: “Deberán garantizar que en la Unidad de Atención haya más mujeres que hombres o, de no ser posible, que al menos haya paridad de género”.

Dice el profesor: “La idea plasmada de la paridad de género es, ha sido y será una mala apreciación del contenido que la nutre, ya que se atiende a un criterio eminentemente cuantitativo y de ninguna manera cualitativo, es decir, sería conveniente atender a capacidades, pues creo que resultan ilustrativas

las siguientes comparaciones, que haya 50 por ciento de hombres y 50 por ciento de mujeres o que sea 49 por ciento de hombres por 51 por ciento de mujeres, ninguna de las opciones es óptima.

“Tomando en cuenta capacidades y destrezas, bien sería considerar lo siguiente como posición extrema: 100 por ciento hombres por cero por ciento de mujeres, o bien, 100 por ciento mujeres y cero por ciento hombres. El hecho de ser mujer u hombre no garantiza capacidades o destrezas que son necesarias para dar un mejor resultado”.

Al respecto para nosotras sí es importante que en esta Unidad de Atención haya más mujeres que hombres, porque hay una parte de este Protocolo que está directamente enfocado a las mujeres y la idea es que sean mujeres en su mayoría quienes atiendan los casos. Sí estamos pensando en eso, porque sí hay la posibilidad de que las mujeres tengan más confianza en una mujer, sí suele ser así y estamos en ese punto.

Pero por otro lado, recientemente hubo una reforma constitucional respecto a la paridad de género, ya no es una cosa si a nosotros nos parece o no. Ya por ejemplo de todos los procesos electorales está obligada a la paridad, entonces eso ya está contemplado, digamos, por las leyes externas. Pero creo que el principal argumento es que sí hay una cuestión de mayor confianza de las mujeres frente a las mujeres, pero no estamos pensando en que sea exclusivamente de mujeres, porque atendemos otro tipo de casos. Entonces un hombre se puede capacitar, etcétera, y puede atender otro tipo de casos que no tengan que ver directamente con la violencia contra las mujeres. Y lo que diría es, claro, no se trata nada más de que sea mujer, no dice: “Esta unidad estará formada sólo por mujeres”, y que sean mujeres y ya, sino que se

habla de un perfil, se discutió el perfil y se van a capacitar además. Entonces también entiendo la preocupación, pero por eso también se está pidiendo un perfil y por eso se va a capacitar. Si quieren, pasamos al siguiente.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Se han cumplido las cuatro horas y este Capítulo llega, en su versión original, hasta el artículo 83. Entonces les voy a solicitar que por favor antes de que pase cualquier cosa, votemos la permanente. Les recuerdo que mañana tenemos Pleno. Entonces propuestas. Por favor, Pilar.

PILAR ROSA MARÍA RODRÍGUEZ JUÁREZ (Casa Libertad-Académico). -

A mí me gustaría que pasaran a lo mejor rápidamente los artículos para ver si no hay muchas observaciones y a lo mejor por lo menos terminar el Capítulo. Y entiendo que las explicaciones son para que entendamos el sentido de por qué asumir algunos elementos que se proponen y otros desecharlos, pero ser un poco más breves y a lo mejor podemos terminar el Capítulo, aunque tengamos una permanente, estemos en permanente, pero por lo menos concluimos una parte. Gracias.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

En el artículo 74 hay observaciones, el en 78 antes 77, en el 79 y en el 83. Y aquí también hay una discusión que tiene que ver con observaciones que vienen por parte de...

PILAR ROSA MARÍA RODRÍGUEZ JUÁREZ (Casa Libertad-Académico). -

La idea sería que las partes que están con amarillo, que es cuando nos dan explicaciones, que sean más breves para poder por lo menos concluir esta parte o a la permanente, como quieran, pero...

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

De todos modos tenemos que votar la permanente, por favor, que no se rompa la sesión, que estamos en la Décimo Séptima. Entonces propuestas para la continuación de la permanente.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

¿El próximo jueves se puede?

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

El miércoles tenemos el punto de Hacienda que tiene que ver con...

AIDEÉ IRINA TASSINARI AZCUAGA (Cuauhtepac-Académico). -

Creo que es con laboratorios.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Transparencia y aprobación de minutas, y luego sigue lo de la Contraloría, y ahí está el disenso. Ese se quedó porque es probable que necesitemos dos sesiones para abordar ese punto completo de la Contraloría, que sea miércoles y jueves. Y luego el siguiente miércoles es cuando tenemos el Consejo de Justicia, Hacienda tiene un acuerdo de adquisiciones, la convocatoria para la

renovación del Consejo Universitario y aprobación de minutas. Eso es lo que me aprobaron, es lo que sacamos de Organización.

Y está además lo que les mencioné que el día de ayer la secretaria técnica de la Comisión de Planeación Institucional, Desarrollo y Gestión Universitaria envió un dictamen para que se considerara en el Pleno, además de que Hacienda también subió un dictamen que tiene que ver con lo de los laboratorios y ese tema se abordó en la Comisión de Planeación, entonces ya hay dos temas nuevos y ahí tenemos que comenzar a pensar en el proyecto de presupuesto, porque les recuerdo que el 25 de noviembre está citada la Universidad para la comparecencia ante las autoridades. El dictamen entró ayer, el de la Comisión de Planeación. Israel, por favor.

ISRAEL GALLEGOS VARGAS (Cuautepec-Académico). -

Eso que lo tomemos en cuenta, y lo que dice el calendario de Organización es que al menos hasta el 5 de noviembre estamos nosotros proyectando que haya ya dos sesiones por semana, o sea, para que lo tomen en cuenta, y eso con los dictámenes que tenemos ya y no los que estás diciendo ahorita.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Los nuevos.

ISRAEL GALLEGOS VARGAS (Cuautepec-Académico). -

Yo no si hay posibilidad de avanzar un poquito más rápido en esta sesión, o si la Comisión de Mediación considera que va a ser imposible abordarlo hoy y tendríamos entonces que pensar en fechas del lunes, martes o viernes.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Si quieren, nos vamos sólo a los cambios que proponemos. Para nosotros era importante mostrar cuál han sido las observaciones y las objeciones y mostrar los argumentos al respecto, pero si quieren para acelerar podemos irnos sólo en donde sí tenemos observaciones, o sea, donde sí modificamos y esas son menos.

ISRAEL GALLEGOS VARGAS (Cuautepec-Académico). -

Yo aprobaría eso, no sé si lo tengamos que votar, pero puede ser metodológicamente una solución.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Tendría que hacer una moción de procedimiento. Adriana, por favor.

ADRIANA JIMÉNEZ GARCÍA (Del Valle-Académico). -

En apoyo a lo que acaba de decir Karla, yo nada más recordaría que tenemos el Protocolo en los correos electrónicos desde hace mucho, se envió dos veces, está en la página, entonces me parece que este Pleno estaría muy familiarizado con el documento, y tal vez podría solucionarlo de irnos directo a las sugerencias puntuales que hay, si a este Pleno le parece bien. Gracias.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Francisco, por favor.

FRANCISCO OCTAVIO VALADEZ TAPIA (Tezonco-Estudiante). -

Contrario a lo que señalan los consejeros, el consejero Israel y la consejera Adriana, yo sería del caso contrario; justamente sería solicitarle a la consejera Karla Montalvo que profundice en esa cuestión y no tanto pensándolo en una cuestión individual respecto de nosotros. Finalmente el sector de la comunidad universitaria al cual representamos, de la comunidad en su totalidad, al final de cuentas esto que se está exponiendo va a quedar dentro de una versión estenográfica y en algún momento también pasa a formar parte de las fuentes de consulta, por si en algún momento dado llega a haber controversia respecto de algún punto y se tenga justamente el material de por qué se tomó tal decisión y no otra, que es justamente todo lo que nos ha estado exponiendo la Comisión de Mediación y Conciliación.

Creo que acudir a una cuestión especialmente de tiempo, por un lado demerita el trabajo que ha hecho la Comisión, y por el otro lado, también por lo menos limita en cierta forma el derecho a la información que tendría la comunidad universitaria. Muchas gracias.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Gracias, Octavio. Sigue Javier Bojorge.

LUIS JAVIER BOJORGE GARCÍA (Casa Libertad-Académico). -

Entiendo la importancia del Protocolo, pero justamente antes de empezar la reunión se estaba hablando de las jornadas tan grandes que tenemos en la revisión de trabajos. Yo por mi parte, y para nada quiero obstaculizar esto,

pero sí estoy agotado, ya van dos veces que me despiden de ustedes por lo largo que estamos trabajando.

Yo les pediría ahorita voten la permanente porque de cualquier manera yo ya no puedo más, estoy desde las siete de la mañana frente a la computadora revisando trabajos, y no es que me quiera hacer el mártir, es que es una realidad, y aunque estoy ahorita con el Consejo con ustedes, sigo revisando trabajos, y yo pido que también tenemos que tomar en cuenta las situaciones en las que estamos trabajando.

Para mí es fundamental lo que está diciendo Karla, porque por ejemplo cosas muy simples, como es esto de la presunción de inocencia, si no se entiende bien, aunque esté escrito, la explicación que nos da para nosotros o para la comunidad es importante, porque a veces podemos pensar, y lo digo porque yo pregunté con personas, hice este trabajo de campo, que a veces piensas que... Y no es que sea eso, sino que podemos llegar a pensar que la presunción de inocencia es creerle a la persona no para empezar la investigación, sino que eso es la verdad, y una vez que explican que no es así, sino es al contrario, es algo que le hace ser válido empezar a hacer una investigación sin cuestionar a la persona sobre si puede o no, sino creerle, que por lo menos esta persona cree que debe hacer una investigación.

Entonces quiero que también se tome en consideración que si ya llevamos por lo menos cuatro horas trabajando, es bastante, más lo que hayamos tenido. Gracias.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Muchas gracias, Javier. Miren, la agenda del Consejo se las vuelvo a poner aquí en pantalla para que vean y para que sepan, porque además todos tenemos que organizar nuestros horarios. Hoy es miércoles 21, el jueves es Transparencia, el miércoles 28 Contraloría.

Miren, lo que pasa es que aquí en este punto de la Contraloría es donde está el disenso, entonces podría ocurrir que ahí, digamos, está abierta la sesión del jueves, y el próximo miércoles ahí puede ocurrir que terminemos ese mismo día si logramos abordar correctamente, y en tiempo y forma de manera apropiada lo de la Contraloría junto con su disenso y eso nos daría tiempo. Jesús Prián, adelante.

JESÚS PRIÁN SALAZAR (Tezonco-Académico). -

En relación con las observaciones que han hecho, me parece pertinente seguir como seguimos hasta el momento, es decir, presentando y aclarando el por qué la inclusión o no la inclusión de las observaciones que hicieron llegar a la Comisión de Mediación y Conciliación. Pero también me parece importante, por ejemplo, ir avanzando en lo más que se pueda en este momento para de alguna manera si se va a haber una permanente, pues yo propongo que sea el lunes inmediatamente, el lunes 26.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Propuesta lunes 26. Les recuerdo que mañana tenemos que elegir responsable del área de Transparencia. ¿Alguna otra propuesta? Habían propuesto el jueves, ¿no?

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Yo lo había propuesto, pero si va a ser un problema con lo de la Contraloría, quizás está mejor que sea el lunes, pero...

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Es que incluso yo voy a ser demasiado franco y honesto, no he revisado yo lo de la Contraloría, no sé cómo venga, pero yo de lo que he escuchado es que pareciera ser es que sí nos podría absorber un buen tiempo de discusión.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Es un único punto, ¿cierto?

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Y además está como único punto.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Puede ser que sí acabemos ese día y entonces el jueves podría ser una opción. Yo dejo el jueves como una opción y que esté el lunes, y lo que decida el Pleno.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Exactamente. No voy a decir nada porque no conozco el dictamen, no lo he leído como para decirles si tienen fechas, como a diferencia de otros dictámenes que sí tienen fecha incluidas.

Entonces hay dos propuestas, que sea el lunes a las 15:30 o el jueves. Si ya no hay más propuestas, les voy a pedir que votemos a favor de la propuesta uno que sería el lunes y la propuesta dos que sea el jueves.

Arriaga Cadena Oscar.

OSCAR ARRIAGA CADENA (Del Valle-Estudiante). -

Por la propuesta número uno.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Bojorge García Luis Javier.

LUIS JAVIER BOJORGE GARCÍA (Casa Libertad-Académico). -

El lunes.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Borja Chagoza Ángela Hasyadeth.

ÁNGELA HASYADETH BORJA CHAGOYA (Cuauhtepac-Académico). -

Propuesta número uno, el lunes.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Guevara Sánchez Blanca Edith.

BLANCA EDITH GUEVARA SÁNCHEZ (Centro Histórico-Estudiante). -

El lunes.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Jiménez García Adriana.

ADRIANA JIMÉNEZ GARCÍA (Del Valle-Académico). -

El lunes.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Lunar Hernández Juan Carlos.

JUAN CARLOS LUNAR HERNÁNDEZ (Del Valle-Estudiante). -

Propuesta número dos, jueves.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Martínez Ortiz Frida Abigail.

Martínez Rodríguez Carlos Ernesto. Jueves.

Mckelligan Sánchez María Teresa.

MARÍA TERESA MCKELLIGAN SÁNCHEZ (Del Valle-Académico). -

Jueves.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Montalvo de la Fuente Karla Paola.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Jueves.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Oliva Ríos Mariela.

MARIELA OLIVA RÍOS (Tezonco-Académico). -

Propuesta uno.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Olivares Barrera Mirna.

MIRNA OLIVARES BARRERA (Del Valle-Estudiante). -

Jueves, propuestas dos.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Olivares Cervantes Mónica.

MÓNICA OLIVARES CERVANTES (Casa Libertad-Estudiante). -

El lunes.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Frida ya votó por la propuesta uno.

Prada Rojas Ingmar Augusto.

INGMAR AUGUSTO PRADA ROJAS (Cuautepec-Académico). -

La dos.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Prián Salazar Jesús.

JESÚS PRIÁN SALAZAR (Tezonco-Académico). -

La uno.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Rivera Quintero Alejandra Gabriela.

ALEJANDRA GABRIELA RIVERA QUINTERO (Tezonco-Académico). -

Propuesta dos.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Rodríguez Juárez Pilar Rosa María.

PILAR ROSA MARÍA RODRÍGUEZ JUÁREZ (Casa Libertad-Académico). -

Propuesta uno.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Rodríguez Mora Tania.

DRA. TANIA HOGLA RODRÍGUEZ MORA (Rectora). -

El lunes.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Rodríguez Zornoza Flor Mercedes.

FLOR MERCEDES RODRÍGUEZ ZORNOZA (Del Valle-Académico). -

Jueves, la dos.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Romero Fernández Mariana.

MARIANA ROMERO FERNÁNDEZ (Tezonco-Estudiante). -

El lunes.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Ruiz Hernández Israel. Ya no está Israel.

Salomón López Daniel.

DANIEL SALOMÓN LÓPEZ (Del Valle-Estudiante). -

Lunes.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Schulz Melchor Zaid Arturo.

ZAID ARTURO SCHULZ MELCHOR (Del Valle-Estudiante). -

Propuesta uno.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Tassinari Azcuaga Aideé Irina.

AIDEÉ IRINA TASSINARI AZCUAGA (Cuautepec-Académico). -

Jueves.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Valadez Tapia Francisco Octavio.

FRANCISCO OCTAVIO VALADEZ TAPIA (Tezonco-Estudiante). -

El lunes.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Vázquez Hernández Frank Ricardo.

FRANK RICARDO VÁZQUEZ HERNÁNDEZ (Del Valle-Estudiante). -

Por el lunes.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Son 16 votos a favor de la propuesta uno, nueve votos a favor de la propuesta dos, cero abstenciones y una ausencia. Ya agendamos la permanente.

Yo les pediría que mañana tenemos una sesión que tiene que ver con la Unidad de Transparencia, les recuerdo que mañana tenemos que hacer una votación secreta. Yo ya me puse en contacto con la terna que mandó la Rectoría, entonces no sé si estén de acuerdo en que levantemos la sesión, ya tenemos la permanente y mañana nos vemos para continuar con...

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

¿No quieres que acabe lo del Capítulo?

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

¿El Capítulo? ¿Terminamos el Capítulo?

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Sí.

PILAR ROSA MARÍA RODRÍGUEZ JUÁREZ (Casa Libertad-Académico). -

Sí, por favor.

JESÚS PRIÁN SALAZAR (Tezonco-Académico). -

Sí, hay que terminarlo.

AIDEÉ IRINA TASSINARI AZCUAGA (Cuauhtepac-Académico). -

Que se vote, por favor.

ISRAEL GALLEGOS VARGAS (Cuautepec-Académico). -

Que se vote, por favor.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Que también cerramos aquí y así no se hace tan larga la otra, la que sigue.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

O sea, cerramos aquí, ya en esta.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Cerramos el Capítulo.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Terminemos. Seamos más expeditos. Estamos en el artículo 72.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

El artículo 74 antes 73, este es interesante. Es el posicionamiento, nos plantea que este artículo, y se los voy a leer:

“A las trabajadoras o trabajadores que formen parte de la Unidad de Atención en su plantel o sede se les tomará en cuenta el tiempo destinado a dicha encomienda como parte de sus funciones laborales. Para ello, las personas del sector académico tendrán una carga de docencia no mayor a seis horas semanales; a las personas del sector administrativo se les dará en su área de trabajo una carga de 20 horas a la semana; el resto del tiempo lo destinarán a las labores propias de la Unidad de Atención”.

En el posicionamiento nos dicen: “Este artículo resulta violatorio del Contrato Colectivo de Trabajo de la UACM, específicamente en sus cláusulas 22, 29 y 31. El 22 trata sobre que tenemos nuestro contrato individual, el 29 trata sobre que nuestra jornada laboral es de ocho horas y el 31 tiene que ver con nuestro lugar de trabajo”.

Hicimos el análisis y no, e incluso les voy a decir, hablamos con las personas del posicionamiento en una presentación y en otra hablamos con una de las personas que además estaba especialmente interesada en este tema y había una confusión porque pensaban que era algo así como obligatorio, es decir, que íbamos a obligar a las personas a formar parte de la Unidad de Atención, y eso no va a ser así, es un trabajo voluntario, y por voluntario me refiero a que la gente decide participar de manera libre en esa Unidad de Atención, sería contraproducente que fuera de otra manera.

En ese sentido, al contrario, diría yo, estamos dando certezas con respecto, por ejemplo, a la jornada de ocho horas. Si tú le pides a una persona que trabaje ocho horas y que además haga todas estas labores efectivamente estás violentando el Contrato Colectivo y la Ley Federal. ¿Me explico? En realidad se trata de dar condiciones de trabajo a las personas para que puedan realizar esta actividad. ¿Por qué? Por la importancia y el nivel de responsabilidades de esta actividad

No creemos tampoco que sea una actividad que necesariamente les vaya a llevar las ocho horas diarias, no implica eso. Y si son tres personas en un plantel, se pueden dividir, digamos, el trabajo a lo largo de la jornada en los planteles y no va a implicar tanto. Entonces esas son las razones por las que consideramos que no es violatorio del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Consejo de Plantel de San Lorenzo Tezonco sobre este artículo nos dijo: “Se habla de la canalización de la víctima hacia los organismos o instituciones pertinentes con los que la UACM tenga convenio. Tenemos la duda sobre qué convenios ya están establecidos o por establecer, pues si no se tienen listos al momento de la aplicación de este Protocolo habrá dificultades”.

Este es un temaso, hemos tenido ya dos reuniones, hemos tenido la Defensoría, la Coordinación de Servicios Estudiantiles, y aprovecho para agradecer a Marcela Canabal la gran ayuda que nos ha dado. Estos convenios hay algunos que están vigentes, por ejemplo, con la Asociación Morasvi está vigente, hay otros que son cuestiones como de retomar y básicamente lo que había pasado es que se suspendieron por administraciones anteriores, las suspendieron de manera unilateral y básicamente hasta en algunos casos debemos dinero y estamos en la tramitación.

El asunto es que la Comisión de Mediación, la Defensoría y la Coordinación de Servicios Estudiantiles ya estamos hablando con todas esas asociaciones para, una de dos, revisar los convenios y ver si se tiene que hacer ajustes, volverlos a firmar en caso de que sea necesario, o los que están vigentes ya darles continuidad.

Ya hemos hablado con dos asociaciones, estamos por contactar a Ambar y la idea es que efectivamente cuando esto esté funcionando, esos convenios estén funcionando y ya estamos trabajando en eso, hay una coordinación entre las áreas y que eso me parece que está muy bien, y las asociaciones están, al menos con las que hemos hablado, en la mejor disposición de trabajar con la Universidad. Tan, tan.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Gracias. Quiero agradecerle a Karla, yo creo que sí vale la pena esto que está haciendo, porque sí es muy ilustrativo, aunque yo trabajé en la mañana con ella, no está por demás. Karla, por favor.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Sobre el artículo 79, antes 78, dice: “La Unidad de Investigación de la Defensoría es la instancia encargada de investigar y se conforma por especialistas en casos de violencia y perspectiva de género”.

Al respecto nos dice el posicionamiento: “Artículo 78, referente a La Unidad de Investigación de la Defensoría de los Derechos, debe incluir los valores y principios relativos al ejercicio de la función jurisdiccional que son independencia, imparcialidad, objetividad, profesionalismo y transparencia”.

Al respecto, miren, el artículo 83, antes 87, fracción IX, habla de la independencia e imparcialidad, el artículo 83, fracción X, habla de la transparencia, y el Reglamento de la Defensoría habla de esta Unidad de Investigación con respecto al profesionalismo y la objetividad en sus artículos 22 y 4, de tal manera que esta preocupación que tienen está cubierta tanto por el Protocolo como por la legislación que ya hemos aprobado.

Hay que destacar que la Unidad de Investigación no es una unidad que estemos generando en este Protocolo, sino que se generó a través del Reglamento de la Defensoría y de la aprobación de la estructura que hicimos de la Defensoría, se acordarán. Ahí aprobamos que hubiera una Unidad de Investigación en la Defensoría, hablamos del perfil y en el Reglamento vienen ahí una serie de elementos que también apuntan a la independencia, a la

imparcialidad, al no conflicto de interés, etcétera, y en el Reglamento de la Defensoría también se hablan de estas características. Entonces no deben preocuparse, está contemplado en la legislación.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Muchas gracias, Karla. En el artículo 82-81, este parece nota, pero no es una nota, ¿verdad, Karla?

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

¿Cuál, Carlos?

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

En el 82, 81, así como está puesto parece una nota, pero no es nota. ¿Cierto?

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

No, no es nota.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Y a ver, esta, Karla, por favor. Artículo 83.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

En el artículo 83, antes 82, miren, el posicionamiento nos dijo que no habláramos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje porque ya no es, y lo que pasa es que todavía es. Otro nos decían: “Sí déjenlo porque todavía es y que se cambie hasta que ya no sea”, pero creo que es mejor dejarlo.

Lo que estamos proponiendo para hacer caso a esa indicación es decir: “la instancia” de manera directa y decir que: “a través de la Junta Aclaratoria, la instancia de apelación de las y los trabajadores es la que marque la Ley Federal del Trabajo”, y entonces con eso ya será la que esté vigente en el momento de la lectura.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Yo quisiera agregar algo aquí y tiene que ver con lo que nos presentó Karla al principio de este Título, y que es con el diagrama. A mí me quedaría más claro ahorita con este y el diagrama donde decía cuáles eran los recursos, que era lo que le correspondía a la Oficina del Abogado General. Yo creo que sí es valioso recuperar el diagrama. Y aquí termina el Capítulo II.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Ahí ya acaba.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Entonces nada más le preguntaría a la Secretaría Técnica si los consejeros que no enviaron observaciones, ¿podrían enviar observaciones o ya no se puede?
No.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Dice Jesús que no.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Es que el trabajo ha sido increíble, pero entonces que quede claro.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Miren, yo les diría que si son cosas, por ejemplo, de redacción, de precisión muy sencillas que van a mejorar el documento nos las hagan llegar para incorporarlas, o sea, que no impliquen una discusión de tres horas, o sea, que sean cosas que ustedes consideran que es de precisión, de términos, es decir, si la propuesta es muy sencilla, sí se puede incluir. Y si se nos fue un error y es un error, pues ni modo de decir que no.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Gracias por la precisión. Se cierra a las 20 horas con 41 minutos. Damos por terminada esta tercera parte.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Oye, Carlos, ¿pero no vamos a votar el Capítulo? ¿Lo que llevamos?

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

No.

ÁNGELA HASYADETH BORJA CHAGOYA (Cuauhtepac-Académico). -

¿Por qué no?

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Porque estamos votando Títulos completos. Así hemos estado haciendo. Las veo escépticas. No lo sé.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Pero es que sí votamos lo anterior al Título II, la vez pasada sí lo votamos.

ÁNGELA HASYADETH BORJA CHAGOYA (Cuauhtepac-Académico). -

Y no terminamos. Así es.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Pero votamos solamente una adición, una posible adición que era lo que...

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

No. Votamos hasta donde íbamos, según yo.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

No, no, no. Mira, te lo voy a poner. Déjenme compartir.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

O sea, fuimos votando las distintas adiciones, así que yo creo que habría que votar las que llevamos, así ha sido el procedimiento.

MARÍA TERESA MCKELLIGAN SÁNCHEZ (Del Valle-Académico). -

Para mayor claridad del trabajo.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Miren, aquí no hay votación. Aquí votamos porque terminamos el Título I, ¿sí lo ven? Aquí votamos el Título completo, 25 a favor, cero en contra, cero abstenciones. No hubo votación en medio.

Luego para el Título II, en el Capítulo I se abrió, se cerró, no se votó. Se abrió el Capítulo II, se cerró, no se votaron, se aceptaron las correcciones. Se incorporaron artículos del Capítulo II, se cerró y no se votó. Capítulo III se abre, se cierra, se aceptaron. Capítulo IV, se abrieron y se cerraron y ahí sí votamos el Título II completito y yo no tengo este documento porque con los controles de cambio los tiene Valeria del documento de trabajo del día de hoy. Pero lo que sí quiero decirles es que tengan la certeza de que se abrió el Capítulo...

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

El Capítulo II, cerramos el Capítulo II.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

No. Fíjense cuál, cerramos hasta el Capítulo II, se abrió y se cerró, se abrió y se cerró. De eso deben tener la certeza. Tengan la certeza y la seguridad de que se abrió el Capítulo II, se cerró y entonces el próximo lunes abriremos el Capítulo III, lo cerraremos, como hemos venido haciendo, abriremos el Capítulo IV, se cerrará, Capítulo V se cerrará, el VI se abre, se cierra, el VII, este Título es un Título largo, e igual Capítulo VIII lo abrimos y lo cerramos.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

También tengan la tranquilidad de que por ejemplo ese artículo muy largo de los principios ya lo votamos. ¿Se acuerdan de que lo pasamos al primer Título?

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Gracias. Si se acuerdan.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Ese ya no está. Así, por ejemplo, eso reduce un poquito también el Título III.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Yo les pido que tengan certeza, tranquilidad y confianza, sobre todo. Estamos trabajando bien, estamos haciendo bien las cosas, entonces tranquilos todos y todas.

KARLA PAOLA MONTALVO DE LA FUENTE (Del Valle-Académico). -

Sale.

CARLOS ERNESTO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ (Casa Libertad-Académico). -

Ahora sí, siendo las 20 horas con 44 minutos, terminamos la tercera parte del Protocolo. Muchísimas gracias. Dejo de grabar. Gracias a todos y a todas. Gracias a la comunidad.

ooOoo