

2. MARCO JURÍDICO

2.1. Internacional, nacional y local

Las IES asumen su responsabilidad respecto de la prevención, atención, investigación y sanción en materia de violencia de género, particularmente, cuando se trate de acoso y hostigamiento sexual; asimismo, deben afrontar el problema de la violencia de género y sexual desde la perspectiva de los derechos humanos.

El reconocimiento jurídico de la existencia de la discriminación y de la violencia de género contra las mujeres fue establecido en 1979, durante la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que es un instrumento jurídico fundamental para validar las acciones en contra de la violencia hacia las mujeres, y en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), aprobada en 1994 que en el artículo 1, determina:

[...] debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado³.

Otro instrumento que se genera a partir de la CEDAW es la Recomendación General 19 la cual, en su artículo 11, establece que:

El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tales como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad... [para las personas sobrevivientes de violencia⁴].

A partir de la ratificación de la Convención de Belém do Pará por el Estado Mexicano, quedó obligado a tomar medidas para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

En el marco de reconocimiento de los instrumentos internacionales de derechos humanos y toda vez que la Universidad tiene vínculos con diversos grupos de población, es importante reconocer la Convención sobre los

³ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), disponible en [<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>].

⁴ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, disponible en [http://www.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf].

Derechos del Niño, artículo 19, numeral 1 que, entre otras cuestiones, precisa que busca proteger los derechos de los niños contra el perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual.

En las IES, los instrumentos internacionales resultan ser marcos normativos obligatorios para realizar acciones de prevención y brindar atención a los casos dentro del ámbito de su competencia, de manera institucional, oportuna, independiente e imparcial.

Asimismo, debe procurarse la realización de investigaciones exhaustivas y con la participación de las personas afectadas, para evitar la impunidad, en correspondencia con la legislación internacional, mediante la adopción de “medidas jurídicas para conminar a las y los agresores a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la persona en situación de violencia de género que atente contra su integridad o perjudique su propiedad”⁵.

El Protocolo se ciñe a los acuerdos internacionales firmados por el gobierno federal, para reconocer la obligación que tienen las IES de establecer medidas de protección en las cuales se pondere la integridad de la persona por encima de cualquier otro derecho. La protección será obligatoria mientras subsista riesgo para la persona en situación de violencia, para lo cual es necesario: “establecer procedimientos legales, justos y eficaces para la persona que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos”⁶.

Por esta razón, el Protocolo contempla que para garantizar la protección de la comunidad universitaria en los casos de violencia de género que se presenten en la UAM-X, durante el proceso de investigación administrativa o laboral, se debe tener en cuenta la posible situación de riesgo y vulnerabilidad de la persona violentada y, a partir de ello, coadyuvar en la implementación de acciones de protección eficaces, con procedimientos flexibles y sencillos que faciliten el acceso real a la justicia. Por ello, este Protocolo se encuentra armonizado con la normatividad federal e internacional en la materia, en concordancia con la Legislación Universitaria.

Otro importante instrumento internacional de reciente aprobación en materia de acoso y violencia laboral, al cual se ciñe este Protocolo, es el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso (2019). El cual reconoce en su preámbulo:

⁵ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), disponible en [<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>].

⁶Ibid.

[...] El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género [...]; Que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles para el trabajo decente; La importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso; [...]; Que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social; [...]; [...]; Que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación, y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (OIT, 2019).

Dicho Convenio define en sus artículos 1, 2, y 3, las expresiones violencia y acoso en el mundo del trabajo y violencia y acoso en razón de género, y las califica como prácticas inaceptables; asimismo, delimita sus ámbitos de aplicación para todas las trabajadoras y los trabajadores en los sectores público y privado, de la economía formal e informal, y en zonas urbanas o rurales. Este Convenio debe tomarse en cuenta al momento de atender situaciones que constituyan violencia y acoso en el mundo laboral dentro de la UAM-X, con la finalidad de establecer medidas de protección inmediata que salvaguarden la vida, la salud e integridad de las trabajadoras y los trabajadores, esto de conformidad con el artículo 10 del citado Convenio relativo a: V. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación.

A nivel Federal la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a partir de su última reforma en la materia, en el artículo 1, párrafos primero, segundo y tercero, estipula lo siguiente:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos

humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley⁷.

Además, el artículo 4 reconoce la igualdad de mujeres y hombres en los siguientes términos:

Artículo 4o.- La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

El presente documento también se sustenta en un instrumento jurídico de especial relevancia en materia de derechos humanos de las mujeres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV, 2007⁸), la cual tiene por objeto:

[...] establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y no discriminación.

Dicha Ley obliga a la Federación y a sus entidades federativas, entre ellas la Ciudad de México, y sus municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias, a expedir disposiciones jurídicas y a tomar las medidas presupuestales y administrativas correspondientes para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano.

Se ha observado que, por la naturaleza de los hechos, la violencia docente y sexual, en varias de sus modalidades, representan ejercicios de violencia de género que ocurren de manera reiterada en las universidades. Al respecto, este Protocolo se apega a las definiciones de violencia docente, hostigamiento y acoso sexual que aparecen en los artículos 10, 12 y 13 de la LGAMVLV (2007), que a la letra dice:

Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 10 de junio de 2011.

⁸ Disponible en [<http://www.cofemer.gob.mx/LGAMVLV.pdf>].

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO
APROBADO POR EL CONSEJO ACADÉMICO EN SU
SESION 2-21 de 12 de Marzo de 2021
EL SECRETARIO DEL CONSEJO

Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

La LGAMVLV (2007), en el artículo 15, establece las obligaciones que tienen los tres órdenes de gobierno para atender y evitar el hostigamiento o el acoso sexual:

Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos.

Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.

En ningún caso se hará público el nombre de la persona en situación de violencia por ser información relacionada con la seguridad de las personas, para evitar algún tipo de sobre-victimización, que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo. Salvo aquella información que por resolución judicial sea requerida.

Para 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.

Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.

Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

También es importante considerar la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, en el mismo sentido que la Convención sobre los Derechos del Niño, en atención a la población de menores que acude a la Universidad por diferentes motivos.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que el “acoso escolar” y el “hostigamiento” encuadran jurídicamente en lo que se ha definido como bullying a: “[...] todo acto u omisión que de manera repetida agrede física, psicoemocional, patrimonial o sexualmente a un niño, niña u adolescente realizado bajo el cuidado de las instituciones escolares, sean públicas o privadas”⁹.

De igual manera, este Protocolo se sustenta en los derechos consagrados en la Ley General de Víctimas, que en el artículo 2 establece que las autoridades deben implementar mecanismos para que en el ámbito de su competencia cumplan con las obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y, en su caso, buscar una reparación integral a través de las instancias que correspondan. Este instrumento se refiere especialmente a los casos de violencia sexual.

También se toma en cuenta la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que considera elementos fundamentales en cuanto a actos discriminatorios que puedan dar origen a la violencia de género.

La actuación que establece este Protocolo es independiente de las consecuencias penales que puedan derivar de conformidad con lo establecido en el Código Penal Federal, el cual, define como delitos el hostigamiento sexual, abuso sexual y violación, en los artículos 259 Bis al 266 Bis, así como las penas que pueden alcanzar quienes los cometen.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 3o. Bis. lo que para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia,

⁹ Amparo directo 35/2014, disponible en

[<http://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=166050>].

amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.

En el ámbito local, el Código Penal para el Distrito Federal, en relación con el acoso sexual, en el artículo 179, establece que:

A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión. Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior.

Si la persona agresora fuese servidor público y utilizara los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar el cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Este delito se perseguirá por querrela¹⁰.

De acuerdo con las recientes reformas al Código Penal para el Distrito Federal publicadas en la Gaceta de la Ciudad de México el 22 de enero del 2020, se adiciona el Artículo 179 Bis que señala:

Se impondrá de cuatro a seis años de prisión y de 500 a 1000 Unidades de Medida y Actualización a quien haciendo uso de medios de radiodifusión, telecomunicaciones, informáticos o cualquier otro medio de transmisión de datos, contacte a una persona menor de dieciocho años de edad, a quien no tenga capacidad de comprender el significado del hecho a persona que no tenga capacidad para resistirlo y le requiera o comparta imágenes, audio o video de actividades sexuales explícitas, actos de connotación sexual o le solicite un encuentro sexual.

¹⁰ Código Penal del Distrito Federal, publicado en el D.O.F., el 16 de julio de 2002.

En el Artículo 181 Quintus se establece que comete el delito contra la intimidad sexual:

I. Quien videografe, audiografe, fotografíe, filme o elabore, imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido sexual íntimo, de una persona sin su consentimiento o mediante engaño.

II. Quien exponga, distribuya, difunda, exhiba, reproduzca, transmita, comercialice, oferte, intercambie y comparta imágenes, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona, a sabiendas de que no existe consentimiento, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.

A quien cometa este delito, se le impondrá una pena de cuatro a seis años de prisión y multa de quinientas a mil unidades de medida y actualización.

De igual forma, a partir de las reformas hechas a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México a principios del 2020, se incluyó la violencia digital como una de las modalidades o ámbitos en los que ocurre la violencia en contra de las mujeres:

X.- Violencia digital.- Es cualquier acto realizado mediante el uso de materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales, plataformas de internet, correo electrónico (sic), o cualquier medio tecnológico, por el que se obtenga, exponga, distribuya, difunda, exhiba, reproduzca, transmita, comercialice, oferte, intercambie y comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido sexual íntimo de una persona, sin su consentimiento; que atente contra la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad, la vida privada de las mujeres o cause daño psicológico, económico o sexual tanto en el ámbito privado como en el público, además de daño moral, tanto a ellas como a sus familias.

2.2. Universitario

Por su parte, la Legislación Universitaria de la UAM actualmente establece disposiciones normativas tendientes a salvaguardar los derechos de la comunidad universitaria, como el Reglamento del Alumnado (RA), que prevé derechos y cargas para éstos; así como la competencia de los consejos divisionales de conocer y resolver sobre las faltas cometidas por el alumnado en contra de miembros de la comunidad universitaria o en contra de la Institución y de aplicar las medidas administrativas como consecuencia atribuida a dichas faltas. Bajo este orden de ideas, se considera como una falta grave de las y los alumnos amenazar o agredir físicamente a miembros de la comunidad universitaria. Asimismo, este Reglamento señala el procedimiento a seguir por parte del alumnado cuando se les impida el ejercicio de sus derechos o se transgreda alguno de ellos.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO

APROBADO POR EL CONSEJO ACADÉMICO EN SU
SESION 2-21 del 12 de Marzo de 2021
EL SECRETARIO DEL CONSEJO

La Universidad, a través del Colegio Académico, en la sesión 378, celebrada el 16 y 17 de abril de 2015, creó la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU) que es una instancia encargada de defender y vigilar el respeto de los derechos universitarios entre la comunidad universitaria; en la misma sesión, aprobó el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios (REDDU), el cual en su exposición de motivos, párrafo tercero, señala como obligación de la Universidad "[...] cuidar que en sus espacios se promueva, defienda y vigile el respeto de los derechos humanos de su comunidad".

El REDDU, en el artículo 3, reconoce como derechos, valores y principios que deben preservarse en la Universidad:

...libertad, igualdad, seguridad jurídica, libre expresión y reunión, petición, audiencia, legalidad, imparcialidad, integridad personal, equidad de género, educación, libertad de cátedra e investigación, privacidad, respeto, tolerancia, dignidad, honorabilidad, democracia, diversidad, solidaridad, honestidad, responsabilidad, compromiso y, en lo aplicable, los demás derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

Finalmente, cabe recalcar que el Protocolo se adhiere a todas las disposiciones señaladas anteriormente con el fin de ofrecer una mayor protección a la comunidad frente a las conductas de violencia de género dentro de la Unidad, y fuera de ésta, siempre y cuando involucren a algún integrante de la comunidad universitaria. La normatividad interna también incluye la Ley Orgánica (LO), el Reglamento Orgánico (RO) y el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

3. ÓRGANOS E INSTANCIAS QUE INTERVIENEN EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Los órganos y las instancias que intervienen en la aplicación de este Protocolo deben ejercer sus competencias de acuerdo con la Legislación Universitaria y en atención al régimen de desconcentración funcional y administrativa, el cual implica que dichas competencias no están subordinadas a otro órgano superior; sin embargo, es importante destacar que los órganos personales que incurran en faltas graves en el desempeño de sus funciones podrán ser removidos de conformidad con el título tercero del (RO).

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO

APROBADO POR EL CONSEJO ACADÉMICO EN SU

SESION 221 del 12 de Marzo de 2023
PL. SECRETARIO DEL CONSEJO