

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA-UNIDAD CUAJIMALPA

PROTOCOLO DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

I.- Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de Género

Pertinencia institucional

Considerando que la Universidad es un espacio fundamental para la vida económica, política, educativa y cultural de la sociedad contemporánea, es un imperativo impostergable atender y erradicar las diversas expresiones de violencia de género que se suscitan en el interior de los espacios universitarios. Dichos espacios educativos se ven seriamente afectados por diversas manifestaciones de violencia de género, las cuales no son sino las encarnaciones de los imaginarios sociales dominantes que obstaculizan seriamente la igualdad y la justicia y perpetúan la desigualdad de género estructural cuyas expresiones, tales como la pobreza, el analfabetismo, la insalubridad, los feminicidios, etcétera, suponen serios obstáculos para el desarrollo y la consolidación democrática del país.

Para atender a esta problemática en el interior de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Cuajimalpa, se propone crear una instancia específica de Atención y Prevención de la Violencia de Género. Esta es una instancia especializada que establece áreas concretas de acción y contará con personal capacitado con perspectiva de género.

Justificación

La violencia de género en la sociedad contemporánea constituye un fenómeno que afecta mayoritariamente a las mujeres y a las niñas, pero ciertamente no es inocua para los varones, cuya orientación sexual, apariencia física, rasgos de personalidad, etcétera, pueden constituirlos en objetos de una violencia que emana de los patrones culturales propios del orden de género imperante en nuestra sociedad.

El reconocimiento de que la violencia de género atenta contra los derechos humanos y de que todas las personas tienen el derecho a vivir una vida libre de violencia, ha quedado plasmado en diversas normativas internacionales que

establecen la obligación, para los Estados parte, de establecer mecanismos de protección para las personas frente a las prácticas violatorias de sus derechos, no sólo en el ámbito público sino también en el terreno familiar. Entre estos instrumentos internacionales se encuentran la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979), la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belém do Pará” (1994).

En concordancia con esto, el Estado mexicano emprende una armonización legislativa, que es el procedimiento para adoptar en sus legislaciones y programas federales y estatales los compromisos que adquirió al firmar los tratados e instrumentos internacionales en materia de atención, prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres (ONU Mujeres, 2016). Los ordenamientos nacionales en materia de violencia de género incluyen, entre otros, la Constitución Política, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Dentro del propio contexto de la Universidad, la Legislación Universitaria, por ejemplo, el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios y el Reglamento de Alumnos, así como el Contrato Colectivo de Trabajo comprenden disposiciones que pueden aplicarse al combate contra la violencia de género (ver artículos aplicables en el anexo).

Definición de conceptos

Para el adecuado funcionamiento de la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de Género de la UAM Cuajimalpa, es necesario contar con la definición de los conceptos básicos que orientarán su labor, para lo cual se consideraron de manera enunciativa, definiciones previstas en disposiciones normativas legales y en protocolos de instituciones públicas y de educación superior (ver referencias bibliográficas).

Violencia: Uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o grupo o comunidad, que cause, o tenga muchas probabilidades de causar, lesiones, muerte, daños, trastornos del desarrollo o privaciones. Actos u omisiones que dañan la dignidad, la integridad y la libertad de las personas; la violencia puede ser física, psicológica, patrimonial, sexual, cibernética, entre otros tipos.

Violencia de género: La violencia de género se distingue de otros tipos de violencia en tanto que ésta afecta a las personas o grupos de personas con base en su sexo o género, y puede incluir daños físicos, psicológicos y sexuales.

Violencia cibernética: Toda acción u omisión realizada por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, como redes sociales, correos electrónicos, páginas web, blogs, telefonía fija o móvil, y a través de mensajes y llamadas, cuya finalidad sea difamar, amenazar o acosar a una persona.

Sexo: Características biológicas de las personas (y otros seres vivos) que permiten la reproducción sexual. En los imaginarios en torno a los cuerpos humanos como sexuados esto se expresa en los cromosomas, las llamadas hormonas *sexuales*, las gónadas, los órganos genitales, los caracteres sexuales secundarios, etcétera. Pese a este complejo entramado con el que la ciencia moderna define al sexo, la definición social se guía por la identificación de los genitales como masculinos o femeninos (de macho o hembra) para asignar a las personas un sexo al nacer.

Género: Valores, representaciones y atributos diferenciados y desigualmente valorados, que la sociedad asigna a las personas al clasificarlas en hombres y mujeres, en referencia a su sexo genital al nacer, y que se traducen en la identificación imaginaria social diferenciada de acceso a sistemas de prestigio, espacios, roles, actitudes, habilidades, caracteres, preferencias, lenguajes, formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse erótica y afectivamente. La

diferenciación de género, que distingue rígidamente lo propio de los hombres de lo propio de las mujeres, opera como eje de un sistema de desigualdad social que desvaloriza y subordina todas las expresiones asociadas con lo femenino.

Orientación sexual: Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva o erótica por personas de un sexo/género diferente al suyo, de su mismo sexo/género, o de más de un sexo/género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

Diversidad sexo-genérica: Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir diversas expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Discriminación de género: Distinción, exclusión o restricción basada en el género, la orientación sexual o la identidad de género, así como todas aquellas que tengan

como objeto o resultado el impedir o anular el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades.

Identidad de género: Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar el deseo de modificar la apariencia o funcionalidad corporal a través de tratamientos farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Igualdad de género: Principio conforme al cual hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceder por sí mismas a la garantía de los derechos que establece la Ley.

Equidad de género: Herramienta metodológica que permite impulsar y alcanzar la igualdad real y sustantiva entre mujeres y hombres.

Acoso: Se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea éste verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, denigrante u ofensivo.

Tipos de acoso:

- a) Ascendente: Procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la víctima.
- b) Descendente: Se refiere al acoso que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.
- c) Horizontal: Trata el acoso que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.

- d) **Interseccional:** El origen del acoso puede provenir de fuentes múltiples y simultáneas.

Acoso sexual: Comportamiento de carácter sexual o cualquier otra conducta basada en el sexo, no deseada y ofensiva para quien la recibe, que tiene el propósito o produce el efecto de atentar contra la dignidad de una persona. Supone un ejercicio abusivo de poder que produce un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Puede implicar contacto físico e insinuaciones, comentarios de tipo sexual, miradas lascivas, exhibición de pornografía, exigencias sexuales realizadas de forma verbal o de hecho, que afecten la salud y la seguridad.

Acoso sexual en el ámbito universitario: El acoso es perpetrado por miembros de la comunidad universitaria; autoridades, personal académico o administrativo, alumnos, o terceras personas; dentro de las instalaciones de la Universidad, en el marco de actividades establecidas para la comunidad universitaria y en sus relaciones interpersonales. El comportamiento de acoso puede ser explícito u oculto, vinculado a situaciones del entorno de trabajo o estudio. Puede incluir la discusión de actividades sexuales, los contactos físicos innecesarios, la utilización de términos humillantes, la realización de gestos indecorosos, la concesión de ventajas laborales o académicas a quienes consientan participar en actividades sexuales y la utilización de lenguaje crudo y ofensivo.

Persona agresora o victimaria: Integrante de la comunidad universitaria o de la sociedad que inflige violencia a otro miembro de la comunidad universitaria o persona dentro de las instalaciones de la Universidad en razón de su género, sexo, orientación sexual o identidad de género.

Persona agredida o víctima: Persona contra quien se inflige cualquier tipo de violencia por su género, sexo, orientación sexual o identidad de género.

Victimización: Maltrato por acción u omisión hacia una persona que ha sufrido algún tipo de violencia en sus diferentes modalidades o discriminación por razón de su sexo o género.

Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de Género

La creación de la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de Género en la UAM Cuajimalpa es el resultado de una búsqueda institucional para prevenir y combatir la violencia de género, ya que ésta atenta contra la integridad y la dignidad de las personas.

Principios de atención

La Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de Género de la UAM Cuajimalpa estará orientada por principios que consoliden los valores de la Universidad y que guíen la atención y prevención de la violencia de género en la Unidad.

- **Diligencia:** Se actuará siempre con prontitud, sin generar fases o instancias innecesarias, para proteger la dignidad e integridad de quienes sufran actos de violencia de género.
- **Respeto y confidencialidad:** Mantener como principio básico la privacidad y el respeto de los datos que proporcione la víctima; tanto sus datos generales como la misma información en torno a los actos de violencia que expone. Esto incluye: a) la confidencialidad de la información desde el principio hasta el fin del procedimiento, b) la autorización por escrito de las personas para grabar entrevistas, generar documentos o cualquier otra expresión que se refiera a los hechos, c) revelar la información sólo a las personas involucradas.
- **Accesibilidad:** Explicar de manera clara a las personas involucradas, tanto el proceso de la queja, los mecanismos del mismo, así como los escenarios posibles en que se aplicará el procedimiento.
- **Equidad:** Cualquier persona, desde una base de igualdad, puede presentar una queja, sin que existan exclusiones culturales, físicas o técnicas.

Estructura / Instancias

Para la completa atención a la Violencia de Género, la Unidad se compondrá de las siguientes áreas:

- 1) Recepción de quejas y acompañamiento.
- 2) Atención psicológica.
- 3) Seguimiento jurídico.
- 4) Prevención.
- 5) Monitoreo y/o revisión final de los casos.

Funciones generales de la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de Género.

- Coordinación de todas las áreas.
- Mantener un registro de todas las quejas que lleguen a la instancia, así como de su resolución.
- Generar estadísticas que permitan analizar la situación de violencia de género en la Unidad.
- Implementar mecanismos de prevención, atención y erradicación de la violencia de género al interior de la UAM Cuajimalpa.
- Generar campañas de concientización y acompañamiento.
- Presentar por escrito al Consejo Académico un informe anual de las actividades desarrolladas.

Funciones específicas de cada área que integra la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de Género.

- 1) Recepción de quejas y acompañamiento:
 - Recepción de las quejas.
 - Canalización de la víctima para su atención psicológica y orientación jurídica.
 - Brindar acompañamiento, desde una base de solidaridad, reconocimiento de la causa, así como de la propia víctima.

2) Atención psicológica:

- Asesoría psicológica a la víctima.
- Derivación de los casos.

3) Seguimiento jurídico:

- Asesoría a la víctima sobre las opciones jurídicas con las que cuenta.
- Derivación de los casos: interna y externa.

4) Prevención:

- Constante sensibilización y capacitación en materia de combate a la violencia e igualdad de género a la comunidad universitaria.

5) Monitoreo:

- Revisar de manera constante los procedimientos para atender a la violencia de género y el cumplimiento de las medidas administrativas aplicables, derivados de los mismos.

II.- Protocolo inmediato de atención a la violencia de género en la UAM Cuajimalpa

¿Qué es el protocolo de atención a la violencia de género?

Es una herramienta de la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de Género para la queja y seguimiento de posibles actos de violencia de género.

Condiciones pertinentes para informar de las acciones u omisiones constitutivas de violencia de género, sufridas personalmente o por terceras personas:

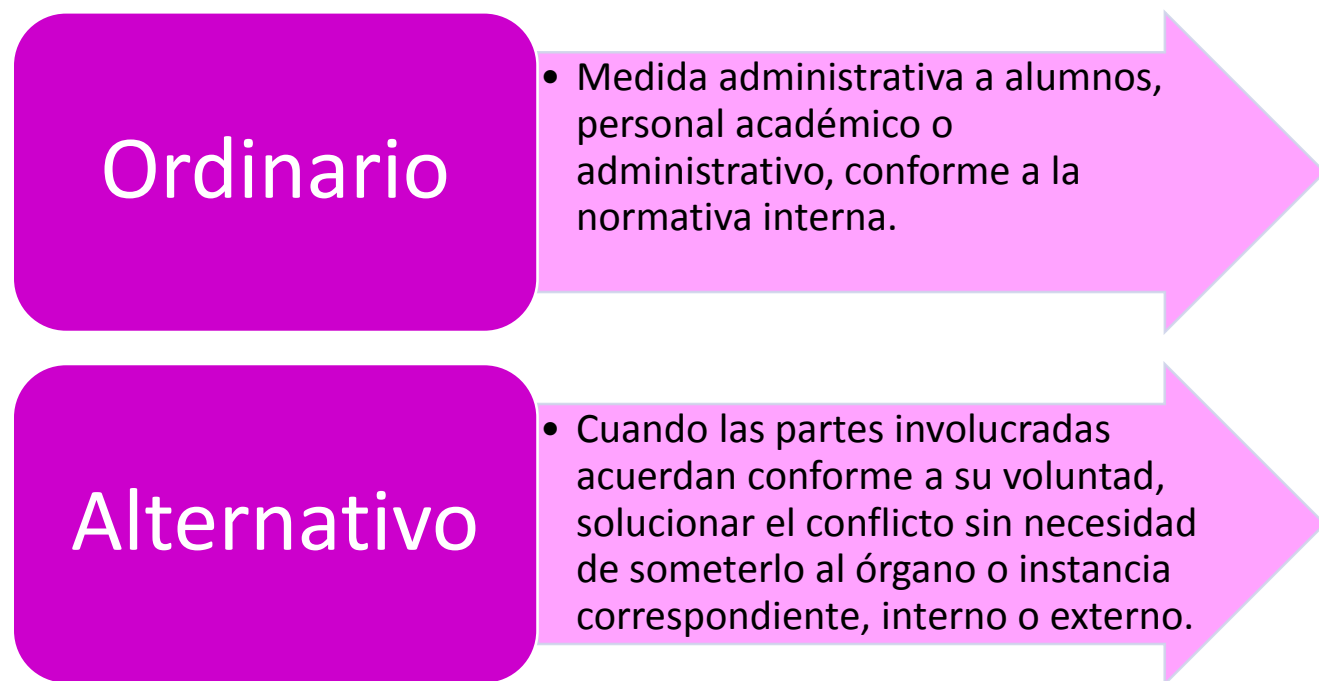
Ámbito de validez	Especificaciones
Temporal	• Hasta doce (12) meses después de ocurrido el (último) acto

	• Sin límite cuando involucre la integridad de menores de edad • Sin límite cuando ocurran casos de violación o agresión sexual
Personal	• Para ser acreedora a una medida administrativa, la persona agresora debe de ser parte de la comunidad universitaria. • Las personas externas sólo pueden recibir medidas de vigilancia.
Espacial	• Dentro de la Universidad (incluye toda instalación correspondiente a la UAM-C, no sólo a la Unidad) • Fuera de ella (si las personas tienen una relación universitaria) • Espacio cibernético siempre y cuando las personas involucradas sean miembros de la comunidad universitaria de la Unidad Cuajimalpa.

Condiciones de hecho

Circunstancias	• Ausencia de consentimiento o consentimiento por coerción • Acoso- hostigamiento • Existencia de relación asimétrica de poder • Intencionalidad • Producción de un daño físico, emocional, sexual, patrimonial • Repetición (insistencia) • Sustento en roles tradicionales de masculinidad/feminidad • Violación al principio de no discriminación por género
----------------	--

Procedimientos



Quién puede presentar la queja

- Víctima: Quien sufrió directamente los hechos.
- Terceras personas: Quienes conocieron o presenciaron los hechos.

Qué se puede corregir mediante medida administrativa

- Discursos (verbales, visuales) constitutivos de violencia de género.
- Prácticas colectivas constitutivas de violencia de género.

Quien recibe medida administrativa

- Sujetos que cometieron discriminación por género, acoso, hostigamiento y/o agresiones sexuales en contra de miembros de la comunidad universitaria.

Quién aplica la medida administrativa

- Consejo divisional correspondiente en el caso de alumnos.
- Representación legal de la Universidad en el caso de personal académico o administrativo.

Qué implica

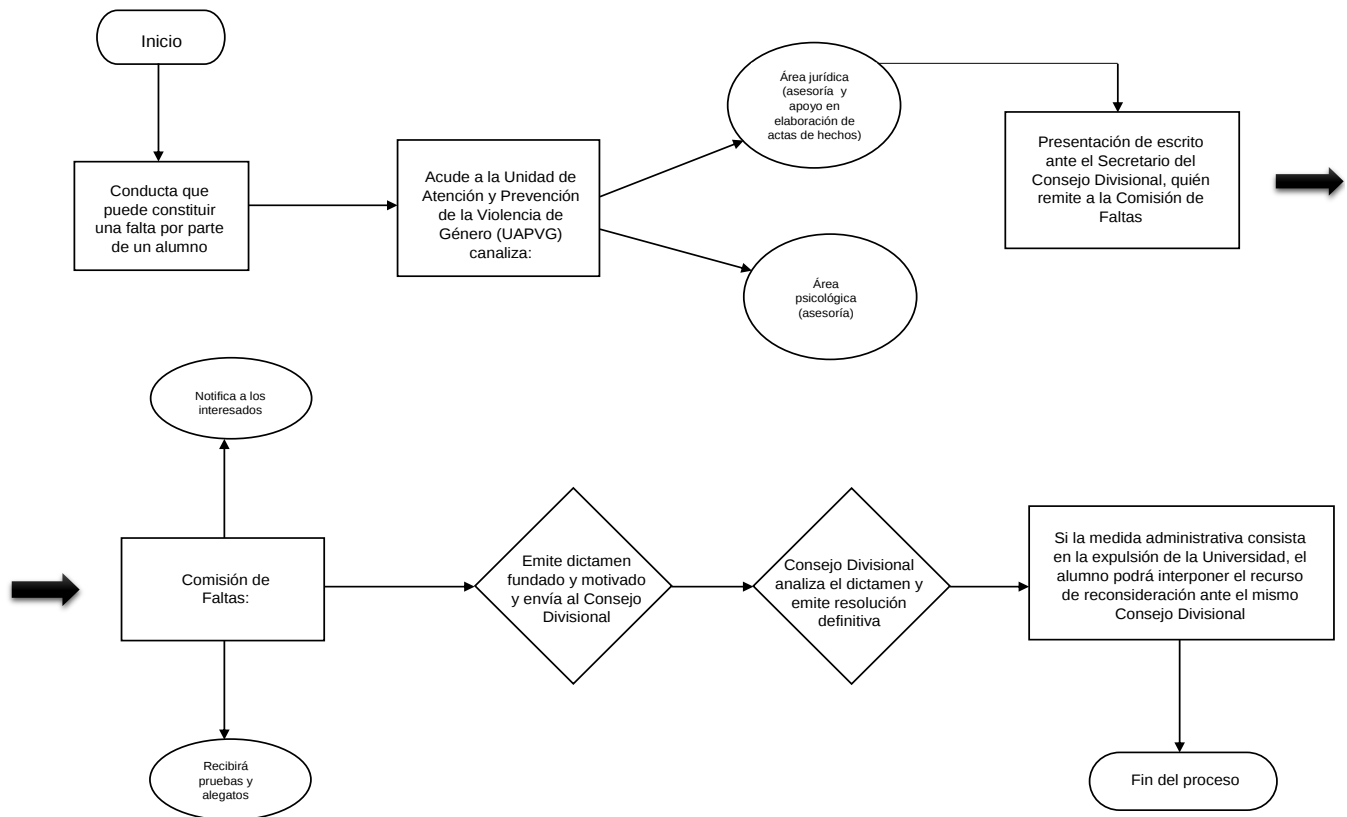
Redactar un acta de los hechos ocurridos y esperar a que el órgano competente emita la medida administrativa.

Ruta de procedimiento

Si el agresor fuera un alumno de la Universidad, se debe proceder de la manera siguiente:

- Acudir ante el delegado de la Oficina del Abogado General en la Unidad (OADU), para asesoría en la presentación del escrito en el que la víctima dé a conocer ante el Consejo Divisional correspondiente las circunstancias de modo, tiempo y lugar relacionadas con los hechos que se le imputan al alumno. En su caso, se levantará un acta circunstancial de hechos.
- Presentar escrito ante el Secretario del Consejo Divisional correspondiente a la División a la que pertenece el alumno al que se le imputan los hechos, quien lo remitirá de inmediato a la Comisión de Faltas, la que notificará a los interesados, recibirá pruebas y alegatos y emitirá un dictamen fundado y motivado proponiendo la sanción correspondiente.
- El Consejo Divisional analizará el dictamen y emitirá una resolución que será definitiva, excepto cuando la sanción consista en la expulsión de la Universidad, en cuyo caso el alumno podrá interponer el recurso de reconsideración. Las medidas administrativas a aplicar van desde amonestación, suspensión por dos o tres trimestres y expulsión de la Universidad.

Si el agresor fuera un alumno de la Universidad, se debe proceder de la manera siguiente:



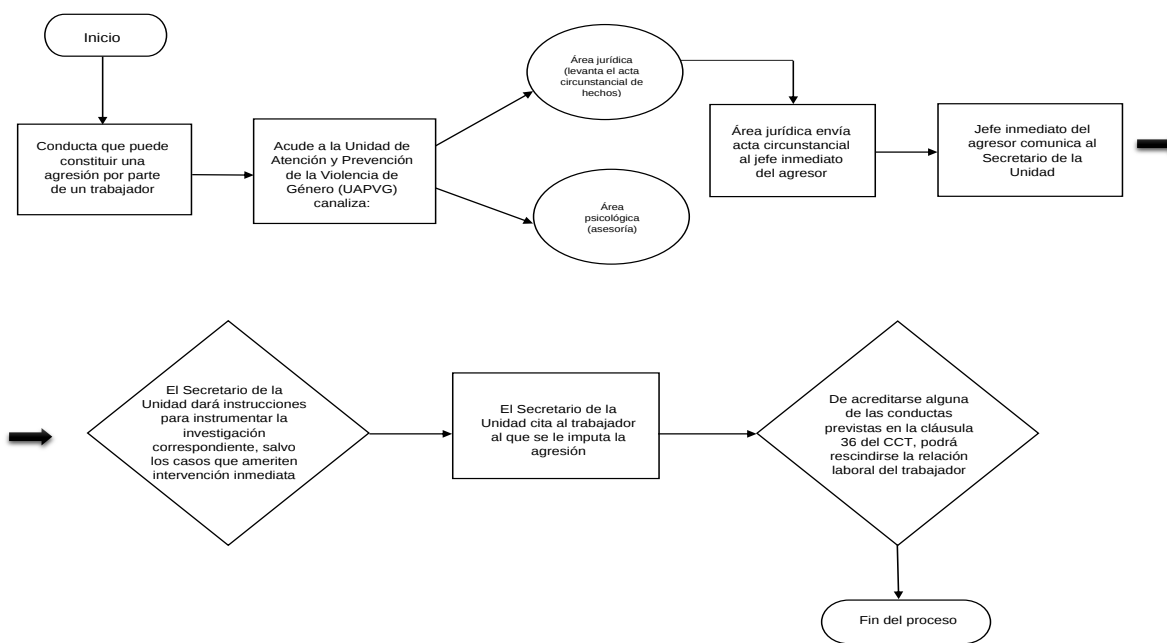
Si el agresor fuera un trabajador de la Universidad, se debe proceder de la manera siguiente:

- Acudir ante el delegado de la Oficina del Abogado General en la Unidad (OAGDU), para el levantamiento del acta circunstancial de hechos, en la que la víctima describirá las circunstancias de modo, tiempo y lugar relacionadas con los hechos que se le imputan al trabajador.
- La OAGDU hará llegar al jefe inmediato del agresor el acta levantada, quien la comunicará mediante oficio al Secretario de la Unidad.
- El Secretario de la Unidad dará instrucciones para instrumentar la investigación correspondiente, salvo los casos que ameriten intervención inmediata. En esta etapa se reunirán todos los elementos que se juzguen convenientes para establecer la posible responsabilidad del trabajador.
- El Secretario de la Unidad emitirá citatorio por escrito al trabajador, asentando el motivo que dio origen a la investigación, señalando lugar, fecha y hora en que se llevará a cabo el levantamiento del acta administrativa

conforme al Contrato Colectivo de Trabajo (CCT). De acreditarse alguna de las conductas previstas en la cláusula 36 del CCT, podrá rescindirse la relación laboral del trabajador.

- Es importante señalar que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, prescriben en un mes las acciones de los patrones para disciplinar las faltas de los trabajadores, por lo que es importante informar de inmediato cualquier acto o conducta de acoso o violencia por parte de algún trabajador de la Universidad.

Si el agresor fuera un trabajador de la Universidad, se debe proceder de la manera siguiente:

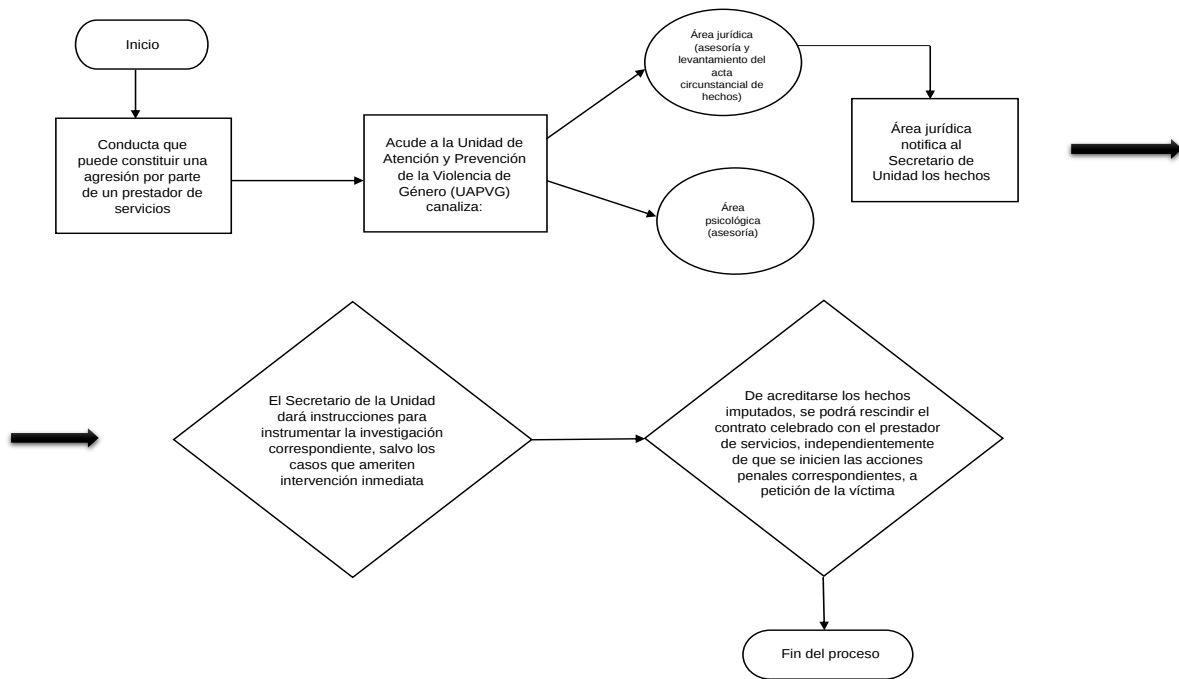


Si el agresor fuera un prestador de servicios para la Universidad, se debe proceder de la manera siguiente:

- Acudir ante el delegado de la Oficina del Abogado General en la unidad (OADU), para el levantamiento del acta circunstancial de hechos, en la que la víctima describirá las circunstancias de modo, tiempo y lugar relacionadas con los hechos que se le imputan al prestador de servicios.
- El Secretario de la Unidad dará instrucciones para instrumentar la investigación correspondiente, salvo los casos que ameriten intervención inmediata. En esta etapa se reunirán todos los elementos que se juzguen convenientes para establecer la posible responsabilidad del prestador de servicios.

- De acreditarse los hechos imputados, la Universidad podrá rescindir el contrato celebrado con el prestador de servicios, independientemente de que se inicien las acciones penales correspondientes, a petición de la víctima.

Si el agresor fuera un prestador de servicios para la Universidad, se debe proceder de la manera siguiente:



Por qué es importante presentar la queja

- 1) Ayuda a desnaturalizar el fenómeno de la violencia de género.
- 2) Se visibiliza la violencia de género como un problema social que tiene que ser atendido de inmediato.
- 3) Se obtiene un registro que ayuda a identificar las distintas dimensiones de la violencia de género.
- 4) Se puede identificar un patrón de incidencia en un sujeto o un grupo social
- 5) Ayuda a empoderar a la persona que ha sido ofendida.
- 6) Las quejas que se presentan incentivan a las personas que han sufrido violencia de género a informar de estos actos.

- 7) Si se presenta queja, y se hace cada vez más visible la violencia de género, puede contribuir a la erradicación de la misma.

Debe tenerse en cuenta que nadie está en obligación a presentar queja.

Contacto

Instancia para atender y dar seguimiento a los casos de Violencia de Género dentro de la UAM Cuajimalpa.

Ubicación

Correo(s) electrónico(s)

Página electrónica

Teléfono(s)

Horario de atención

III. Medidas de prevención

Acciones de información

La UAM-Cuajimalpa se compromete a difundir el presente Protocolo a todas las personas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación, y a su difusión mediante su publicación en la página web de la Unidad y en cualesquiera otros medios de comunicación disponibles.

Con el fin de facilitar el acceso a dicho documento por parte de todas las personas que integran la comunidad universitaria, se solicitará a la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de Género, que elabore un Plan de comunicación para difundir el presente Protocolo. Entre las medidas, y como parte de dicho Plan, se mantendrán en la página web de la Unidad espacios dedicados a la difusión de información sobre la prevención de los diferentes tipos de acoso, así como de las

medidas administrativas que deben seguirse para su atención. Asimismo, se elaborará una guía sencilla y clara que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones y quejas en la materia.

También se realizarán campañas informativas y de concientización periódicas dirigidas a las distintas poblaciones que componen la comunidad de la Unidad Cuajimalpa, como: talleres, conferencias, coloquios, etc.

Asimismo, se promoverán las acciones que, de manera transversal y permanente, se encaminen a producir un cambio en las prácticas cotidianas y académicas, a fin de evitar todo acto o lenguaje discriminatorio por razones de género.

Estudios de diagnóstico y detección de situaciones de acoso

Dado que uno de los aspectos más comunes de este tipo de conductas es su invisibilidad o carácter velado, es menester realizar estudios que arrojen información precisa sobre el grado en que dichas prácticas ocurren en nuestra comunidad, con el fin de detectarlas y atacarlas para su erradicación. Estos estudios serán diseñados e instrumentados por la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de Género.

ANEXO

CONTEXTO JURÍDICO NACIONAL E INTERNACIONAL

1. LEGISLACIÓN NACIONAL

Este apartado contiene la normativa nacional aplicable al caso, misma que se encuentra referida en orden jerárquico y de acuerdo al ámbito de competencia.

El hostigamiento sexual, es una figura legal de reciente inclusión en el marco jurídico mexicano, considerada desde 1991 como delito en el Código Penal Federal, y que a la fecha se ha contemplado en la mayoría de los códigos penales de los estados de la República Mexicana; en 2007 se integra dentro de la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia, haciendo por primera vez una diferencia entre hostigamiento y acoso sexual.

No se debe limitar al aspecto penal únicamente por tratarse de una conducta que constituye un delito; en la mayoría de los casos sucede en el ámbito laboral; implica una sanción de tipo administrativa.

1.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Constitución del país está en la cúspide de la pirámide (jerarquía) de normas: ninguna ley o reglamento, cualquiera que sea la materia jurídica en cualquier ámbito de aplicación, puede contravenir los principios contenidos en ella. El mismo criterio aplica para los instrumentos internacionales que el Senado, antes de dar su aprobación, verifica que no exista contradicción con la norma constitucional.

La primera parte de la Constitución consagra los derechos humanos, es decir, las prerrogativas fundamentales, necesarias para una vida digna.

El artículo 1 establece que todas las personas deben gozar los derechos humanos que reconocen tanto la propia Constitución como los tratados internacionales

suscritos por México. El Estado está comprometido a garantizar el ejercicio de tales derechos; se formula una clara prohibición de cualquier forma de discriminación.

El artículo 4º refiere igualdad jurídica de mujeres y hombres.¹

1.2 LEYES FEDERALES Y GENERALES

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Artículo 47: establece, entre otras, las siguientes obligaciones para los servidores públicos: “[...] *abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de su empleo, cargo o comisión [...]*” (fracción I); así como, “*Observar buena conducta, en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, igualdad y sin discriminación a las personas con las que tenga relación con motivo de éste*” (fracción V).

El hostigamiento o acoso, son conductas que pueden encuadrarse en lo planteado en el numeral citado en el párrafo que antecede. Son acciones contrarias al respeto, la diligencia y la igualdad que implican abuso en el ejercicio de sus funciones.

Sanciones de acuerdo con la gravedad de la falta: apercibimiento (privado o público), amonestación (privada o pública), suspensión en el empleo, destitución del puesto, sanción económica, e inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público. Son aplicadas por el órgano interno de control.

¹ El texto original de este artículo fue aprobado el 31 de diciembre de 1974, a unas horas de que iniciara el Año Internacional de la Mujer. Consagrar expresamente la igualdad jurídica entre los sexos era un preparativo importante para la I Conferencia Mundial de Naciones Unidas para la Mujer.

La problemática relativa a la igualdad de género y la violencia contra las mujeres se aborda en la ***Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*** y la ***Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)***.

El primer ordenamiento constituye una herramienta importante en contra de la discriminación basada en el sexo, que se traduzca en menoscabo o anulación de los derechos humanos (artículo 5, fracción III (LGAMVLV). Además, sienta las bases para el diseño y puesta en marcha de una política nacional en materia de igualdad, se prevé en esta la adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia contra las mujeres (artículo 17, fracción III (LGAMVLV). El artículo 34 se refiere a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo; cualquier episodio de hostigamiento o acoso vulnera el principio de igualdad.

La ***Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*** (LGAMVLV) aborda específicamente el hostigamiento y el acoso sexual. El capítulo II está dedicado a la violencia que se ejerce en el espacio de trabajo o educativo y que consiste en *“un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”* (artículo 10 (LGAMVLV).

El artículo 13 (LGAMVLV) define el hostigamiento sexual como *“el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva”*. El mismo precepto define el acoso como *“un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima”*.

El artículo 14, de la LGAMVLV, establece que las entidades federativas, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:

“I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia;

II. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan;

III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y

IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

Por otro lado, en su artículo 15, señala que, para los efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

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

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

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

IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización 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 víctimas;

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

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

1.3 LEGISLACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Constitución Política de la Ciudad de México (CPCDMX) establece en su artículo 4:

C. Igualdad y no discriminación entre todas las personas.

Las autoridades adoptarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa.

2. Se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, **género**, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La negación

de ajustes razonables, proporcionales y objetivos, se considerará discriminación.

Artículo 11. (CPCDMX) Ciudad Incluyente:

C. Derechos de las mujeres

reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género. Las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.

Los Códigos Penales contienen un catálogo de conductas que la sociedad considera lesivas para conservar la armonía necesaria, mantener la cohesión y el buen funcionamiento. No todas esas conductas tienen la misma gravedad; por ello, se les asignan sanciones diferenciadas. Existen delitos que se persiguen de oficio, debido a que laceran a la sociedad en su conjunto –por ejemplo, el homicidio- y otros que se persiguen por denuncia o querella².

El hostigamiento sexual está tipificado como delito; así como el estupro, atentados al pudor (hoy referido como abuso sexual) y rapto (ahora privación ilegal de la libertad con fines sexuales).

El **Código Penal** de esta Ciudad, en su artículo 179³, 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

² La querella, a diferencia de la denuncia, indica el procedimiento de denuncia ante las autoridades ministeriales por medio del cual se da parte de los hechos directamente de la víctima.

³ Capítulo III, Acoso Sexual. (Última reforma 29 de septiembre de 2015).

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 cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta”.

La definición contiene los elementos necesarios para identificar el hostigamiento; cuando en la conducta exista una relación jerárquica derivada de relaciones laborales, la pena se incrementará en una tercera parte; en el caso de personas servidoras públicas, se considera la destitución del cargo y la inhabilitación por un lapso igual al de la pena impuesta.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LAMVLV) de la Ciudad de México, artículo 6, fracción V: ***“Toda acción u omisión que amenaza, pone en riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de la mujer, como miradas o palabras lascivas, hostigamiento, prácticas sexuales no voluntarias, acoso, violación, explotación sexual comercial, trata de personas para la explotación sexual o el uso denigrante de la imagen de la mujer”***

Se incluye el espacio laboral y se define la violencia laboral: *aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género”* (artículo 7(LGAMVLV). Esta Ley sigue las directrices de la Ley General; conserva como principios rectores la dignidad, la libertad, la autonomía, la no discriminación, la igualdad y la transversalización de la perspectiva de género.

Asimismo, define la violencia institucional: *“los actos u omisiones de las personas con calidad de servidor público que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres,*

así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. El Gobierno del Distrito Federal se encuentra obligado a actuar con la debida diligencia para evitar que se inflija violencia contra las mujeres” (artículo 7, fracción V(LAMVLV)).

2. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

El artículo 133 constitucional establece que nuestra Constitución, las Leyes emanadas del Congreso de la Unión y todos los tratados que no contravengan a la Carta Magna, celebrados por el Presidente y ratificados por el Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión.

Bajo este paraguas legal, la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Cuajimalpa, establece una estrategia integral para procurar la equidad de género y la prevención y atención de actos y conductas de acoso y violencia contra las mujeres. Esta estrategia involucra las Leyes referidas, Legislación Universitaria, el Contrato Colectivo de Trabajo y demás normatividad aplicable además de instrumentos internacionales que amparan la propuesta de esta estrategia de equidad de género y prevención de la violencia contra las mujeres.

2.1 Conferencias

Las Conferencias internacionales son reuniones convocadas por la Organización de las Naciones Unidas, abiertas a todos los países que lo integran, con un propósito más de declaraciones políticas que jurídicas. Los informes finales señalan directrices generales para abordar un problema específico, pero no generan obligaciones para los gobiernos de los países participantes.

La Organización de las Naciones Unidas ha organizado cuatro Conferencias mundiales de la Mujer. La primera de ellas se realizó en México; 1975 fue declarado *Año Internacional de la Mujer*, el tema central de la reunión fue la igualdad jurídica.

En el Informe final, se recomendó a los países incorporar en sus constituciones ese reconocimiento formal. No se hablaba de violencia, pero se hizo el señalamiento de que *“el cuerpo humano, sea de hombre o mujer, es inviolable y debe ser respetado por ser un elemento de la dignidad y libertad humana”* (artículo 11 del Informe).

Cinco años más tarde, en Copenhague (Dinamarca), se llevó a cabo la II Conferencia. Se abordó la igualdad de manera más amplia. En 1985, tuvo lugar la III Conferencia en Nairobi, Kenia. Ahí se habló de la violencia sexual como un obstáculo para alcanzar la igualdad y un impedimento para lograr la paz social; se señaló que los gobiernos debían *“reforzar las formas de asistencia a víctimas de violencia, proporcionar alojamiento, apoyo y servicios jurídicos y de otra índole”*. se alude a métodos de educación y reeducación de los agresores, así como, a campañas de prevención y sensibilización de la sociedad.

En la IV Conferencia de Naciones Unidas para la Mujer, realizada en Beijing, China, en 1995, la violencia contra las mujeres ocupa un lugar central. En el párrafo 113 de la *Plataforma de Acción*, se define como acto de violencia todo aquel que *“tenga como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, sea en la vida pública o privada”*. Se reconoce que las mujeres y las niñas de todas las sociedades, sin distinción de clase, cultura o nivel de ingresos, están sujetas a malos tratos de índole física, psicológica o sexual. En el mismo párrafo, al abordar formas de violencia, se habla expresamente de los *“hostigamientos y la intimidación sexuales en el trabajo”*.

Se destaca la necesidad de garantizar la protección a las víctimas y darles acceso a recursos justos y eficaces así como la inclusión de perspectiva de género en todas las políticas y programas sobre violencia contra las mujeres (párrafo 124 – g Plataforma de acción) y una asignación de recursos para las actividades de combate a la violencia.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define la violencia sexual contra la mujer como *“todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”* (OMS, 2011). La referencia al hostigamiento o acoso sexual aparece en la segunda línea

2.2 Declaraciones

Las declaraciones son instrumentos de carácter enunciativo. Son resultado de reuniones, también convocadas por Naciones Unidas. No son vinculantes. Se inscriben en el orden simbólico y generan un compromiso moral, pero los países firmantes no tienen la obligación de rendir cuentas ni de presentar informes ante los organismos o tribunales internacionales.

- ***Declaración Universal de los Derechos Humanos***, emitida por la Organización de las Naciones Unidas. Se confiere al documento el carácter de universal; se habla de derechos humanos y no del hombre. El artículo 1º señala que todos los seres humanos *“nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*. El numeral 2 prohíbe cualquier distinción por motivos de raza, color, sexo⁴, religión, opinión política, nacionalidad, condición económica o por cualquier otro motivo. El artículo 23 habla del derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.
- ***Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer***, emanada del Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre Derechos Humanos, busca eliminar *“cualquier acto de violencia basado en la*

⁴ Al prohibir cualquier distinción basada en el sexo, se da el primer paso para el reconocimiento de las diferentes formas de discriminación contra las mujeres. Conviene recordar que en el año de la Declaración (1948), más de la mitad de las mujeres del mundo –incluidas las mexicanas– no tenían siquiera el derecho formal del voto.

pertenencia al sexo femenino, que dé por resultado un daño físico, sexual o psicológico a la mujer, incluyendo amenazas de tales actos, coerción o privación arbitraria de la libertad, sea que ocurra en la vida pública o privada” (artículo 1º). El artículo 2º se refiere específicamente al acoso e intimidación sexuales en el ámbito de trabajo. Los derechos protegidos son la vida, la igualdad, la seguridad personal, la salud física y mental; además, se menciona expresamente el derecho de las mujeres a una vida libre de discriminación (artículo 3º).

Esta Declaración que la violencia contra las mujeres constituye una transgresión a los derechos humanos y que los gobiernos deben diseñar políticas públicas para su combate y erradicación.⁵

2.3 Convenciones

El aspecto primordial de las Convenciones es su carácter vinculante. Esto significa que generan obligaciones jurídicas que los Estados firmantes deben cumplir y, además, informar oportunamente a los órganos internacionales. Algunas Convenciones encuentran un antecedente importante en una Declaración, que a su vez puede derivar de una Conferencia. En este apartado, destaca un Convenio sobre discriminación en el empleo y dos Convenciones referidas específicamente a la condición de las mujeres.

⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, Suiza, 1989. Reunión de Expertos sobre medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y trabajo. Informe y Recomendación. Informe No. 79 “[...] los expertos consideraron que la seguridad, el hostigamiento sexual y la violencia relacionados con el trabajo, constituían problemas de seguridad y salud en el trabajo. La cuestión tenía importancia tanto para hombres como para mujeres, si bien es cierto que el acoso sexual se planteaba con mayor frecuencia contra las mujeres que a los hombres. Debido a ello, los expertos no preconizaron las medidas de protección a mujeres únicamente, sino la adopción de medidas destinadas a proteger en particular a las mujeres [...]”. Además, en el Informe No. 15 de este documento se lee “[...] La seguridad personal de los trabajadores - en particular en casos de hostigamiento sexual y violencia relacionada con el trabajo- constituye un problema de seguridad y salud en el trabajo. Tanto los trabajadores como las trabajadoras pueden necesitar protección necesaria, pero la naturaleza y el grado de tal protección debe ser específica a cada sexo”.

- **Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación** (Convenio 111) Entró en vigor en México en septiembre de 1962. Este instrumento retoma la definición de discriminación contenida en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* y la refiere específicamente a las condiciones del empleo y la ocupación. Una de las causales anotadas es precisamente el sexo, que puede articularse con otras variantes como la discapacidad. No se aborda el tema del hostigamiento o acoso en el ámbito laboral, pero, puede entenderse como una forma de discriminación. Por ello incluimos este Convenio entre las referencias internacionales que guían las políticas públicas del Estado mexicano.
- **Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (CEDAW, por sus siglas en inglés), también referida como la Convención de la Mujer, por ser el instrumento más sólido de condena a la discriminación, fue adoptada por México en 1981.

La definición de violencia que ofrece la CEDAW está incluida en la de discriminación: *“distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, con el efecto de anular el reconocimiento, disfrute y ejercicio de sus derechos (...) su estatus marital (...) y libertades básicas en lo político, económico, social, cultural, civil y cualquier otro campo”* (artículo 1º). Los países firmantes se obligan a tomar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres, sobre la base de la igualdad.

La CEDAW subraya la igualdad de derechos en todos los ámbitos, incluyendo el laboral. Sin embargo, no aborda la violencia ni específicamente el hostigamiento y el acoso.

El artículo 17 de la CEDAW establece la conformación de un Comité de 23 expertas, que analice los avances de los países firmantes en sus compromisos de erradicar la discriminación. El Protocolo facultativo de la CEDAW, otorga al Comité de expertas la competencia para recibir denuncias por transgresiones a los derechos reconocidos en la Convención. El Comité formula recomendaciones generales, así

como algunas específicas a los diferentes Estados que han suscrito ese tratado internacional.

El Comité de expertas/os formuló la Recomendación General 19⁶, que señala que la igualdad en el empleo se vulnera cuando a las mujeres se les somete al hostigamiento sexual en el trabajo (párrafo 17); y agrega que este tipo de conducta, además de humillante, puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil (párrafo 18).

Entre las Recomendaciones que el Comité formuló a México en 2012, figura el combate al hostigamiento laboral, que comprende garantizar la implementación efectiva del protocolo para la intervención de casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adoptar medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado.⁷

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer es conocida también como Convención de Belem do Pará:

- Los alcances de la Convención de Belem do Pará (CBP) están delimitados a nuestro continente. Este instrumento regional representa un avance sustancial en el reconocimiento de la violencia contra las mujeres como tal que puede ser perpetrada por cualquier persona o por el Estado y sus agentes, y que puede producirse en cualquier espacio. El artículo 1º (CBP) define la violencia contra las mujeres como “*cualquier acción o conducta,*

⁶ Comité CEDAW, *Recomendación general núm. 19: La violencia contra la mujer*, 11º período de sesiones, 1992.

⁷ Ver Comité CEDAW, *Observaciones finales a México*, 52º período de sesiones, julio 2012.

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 privado”.

El artículo 2º (CBP) refiere los tipos de violencia (física, sexual y psicológica) y los espacios en los que puede producirse. En el inciso b, se habla específicamente del *“acoso sexual en el lugar de trabajo”*. Protege derechos como una vida libre de violencia (tanto en el ámbito público como en el privado), la integridad física, psicológica y moral, la libertad, la seguridad personal, la dignidad y la igualdad (artículos 3º y 4º(CBP)).

Lo más importante de esta Convención es que subraya que las mujeres, como mujeres, tienen derecho a una vida libre de violencia y que el Estado debe garantizar ese derecho en todos los espacios. En materia de prevención, indica que es necesario modificar patrones de conducta tanto de hombres como de mujeres, realizar programas de educación formales e informales, campañas de sensibilización en los medios, investigación y recopilación de estadísticas sobre causas, efectos y frecuencia de la violencia contra las mujeres (artículo 8º (CBP)).

La *Convención* enfatiza la necesidad de legislar en materias civil, penal y administrativa para prevenir, sancionar y erradicar la violencia (artículo 7º c (CBP)), para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer (artículo 7º d (CBP)) y abolir prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o tolerancia de la violencia contra la mujer (artículo 7º e (CBP)). El hostigamiento y el acoso han estado cubiertos de un manto de naturalidad e invisibilidad. ~~Por ello es necesario impulsar una política de tolerancia cero.~~

Con respecto a los procedimientos, la Convención indica que deben ser justos y eficaces; debe haber medidas de protección, juicio oportuno y acceso efectivo; los mecanismos judiciales o administrativos deben asegurar el resarcimiento, la reparación del daño o cualquier otro medio de compensación (artículo 7º g (CBP)).

En relación con la atención señala que deben crearse servicios especializados para mujeres que hayan sufrido violencia (artículo 8º (CBP), pero no dice qué tipo de atención debe prestarse ni a qué instancia le corresponde.

Si bien las recomendaciones de la Convención tienen un carácter general, es importante recuperarlas para prevenir, sancionar e idealmente erradicar este flagelo laboral y social.

3. DISPOSICIONES DE LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (2016-2018) RELACIONADAS CON LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA PREVENCIÓN DE ACTOS Y CONDUCTAS DE ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

En el siguiente cuadro, de manera integrada y correlacionada, se presenta la Legislación Universitaria de la UAM, en cruce con el Contrato Colectivo de Trabajo, en materia de equidad de género, prevención de actos y conductas de acoso y violencia contra las mujeres.

Se precisa que no hay incompatibilidad con los estándares internacionales, leyes federales y de la Ciudad de México con lo que se establece en la legislación de la UAM, por el contrario, refuerzan el contexto desde donde se pueden generar las bases y lineamientos específicos para atender y erradicar estas prácticas.

LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA			CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios	Reglamento de Alumnos	Políticas Generales	Cláusulas
Exposición de motivos Señala que se consideraron como principios rectores el jerárquico normativo y la desconcentración funcional y administrativa, por lo que la Defensoría no sustituye ni podría asumir las competencias de los órganos o instancias de apoyo de la Universidad, sino que abre un espacio institucional para canalizar y atender quejas e inconformidades cuando se considere que se han transgredido o se pueden afectar derechos humanos de la comunidad universitaria. Con la participación de la Defensoría se contribuirá que los órganos e instancias de apoyo preserven y cultiven los valores universitarios en los procesos de deliberación y toma de decisiones, con lo que, a su vez, se fortalecerá el Estado de Derecho en la Institución.	Exposición de motivos Numeral 2.3, aclara que la falta relativa a las amenazas se vinculó a lo establecido en el Código Penal para el Distrito Federal y se especificó que la gravedad de esta falta es similar a la agresión física para los efectos de este Reglamento. Artículo 1 El presente Reglamento rige la conducta de los alumnos relacionada con el objeto de la Universidad Autónoma Metropolitana y con sus miembros.	Exposición de motivos Son orientaciones generales que pretenden facilitar la coordinación de las actividades académicas y administrativas de la Universidad para mantener coherencia en la organización y en las decisiones institucionales. Esta circunstancia ubica a las Políticas Generales en la cúspide del sistema de documentos universitarios con carácter indicativo o programático.	Cláusula 6 En caso de que a un trabajador se le impute un hecho que pueda dar lugar a la aplicación de una sanción grave por parte de la Universidad, no se podrá proceder sin que sean citados el trabajador y la representación sindical por escrito, con anticipación de tres días hábiles por lo menos a una entrevista con el funcionario que pretende que se imponga la sanción. En el citatorio se describirán las circunstancias de modo, tiempo y lugar relacionadas con los hechos que se le imputan al trabajador. Una vez concluida la entrevista, a petición de la representación sindical o del trabajador involucrado, realizarán un análisis conjunto del acta levantada, los titulares de las Unidades universitarias y Rectoría General con el Grupo Interno Coordinador respectivo, en un plazo no mayor de dos días hábiles a partir de la actuación,

			análisis del cual podría desprenderse una solución conciliatoria, o en su caso, turnar el asunto a la instancia que corresponda. En caso de sanciones impuestas a un trabajador, éste o la representación sindical podrán solicitar en un plazo de cinco días hábiles, a la persona que impuso la sanción, la reconsideración de la medida, contado este plazo desde el día siguiente al que reciba la comunicación de la sanción por escrito y, si en el término de cinco días hábiles contados desde el día siguiente al que se entregue la solicitud dicha persona no resuelve señalando los hechos y los fundamentos de la medida, quedará ésta sin efecto. El trabajador afectado por la sanción y el Sindicato, tendrán el derecho de conocer el contenido del expediente personal del trabajador, a solicitud o previa autorización de éste, desde que se le cite para la entrevista a que se refiere esta cláusula.
CAPITULO II Integración Artículo 3 Los derechos, valores y principios a preservar en	Artículo 6 Cuando a un alumno se le impida el ejercicio de sus derechos o	Políticas Generales 2.5. Procurar que en la formación de los alumnos se cultive una ética profesional con	Cláusula 36 Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad

los espacios universitarios son: 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.	se transgreda alguno de ellos, podrá acudir ante el Director de División correspondiente o ante el Secretario de Unidad, para que inicie de inmediato el procedimiento de solución.	base en valores tales como: la justicia, la equidad, la democracia, la tolerancia, la solidaridad y el respeto a los derechos humanos, a la diversidad cultural y a la naturaleza. 4.1.2. Impulsar planes, programas y proyectos de servicio social de la Universidad que contribuyan a la solución de problemas nacionales. 5.3.1. Fomentar la desconcentración funcional y administrativa para que los órganos personales y las instancias de apoyo asuman plenamente sus competencias. 6.4. Difundir las formas de organización de la Universidad, su legislación y los acuerdos de sus órganos.	para la UAM, y por lo tanto únicamente podrá ser separado o despedido de sus labores el trabajador en los siguientes casos: ... II Por incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad o de honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo y funcionarios de la UAM, o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio o dentro o fuera de las instalaciones de la Universidad, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; III Cometer el trabajador contra algunos de sus compañeros, cualesquiera de los actos enumerados en la fracción anterior...; ...
Artículo 4 La Defensoría de los Derechos Universitarios será imparcial e independiente de cualquier órgano e instancia de apoyo de la Universidad y gozará de plena libertad para ejercer las responsabilidades que le confiere este Reglamento, lo que realizará bajo los principios de buena fe, objetividad,	Artículo 10 Son faltas graves de los alumnos en contra de los miembros de la comunidad universitaria: I Amenazarlos o agredirlos físicamente. Artículo 14 Se impondrá desde suspensión por dos trimestres hasta expulsión de la	Políticas Operacionales de Docencia 1.1 Establecer mecanismos de información para los alumnos, donde se precise la organización y funcionamiento de la Universidad, así como sus derechos y obligaciones. 6.4 Impulsar planes, programas y	

independencia, legalidad, oportunidad, equidad, prudencia, conciliación, mediación y eficiencia	Universidad cuando se trate de la comisión de faltas graves previstas en los artículos 8 y 10 de este Reglamento.	proyectos de servicio social, en los cuales los alumnos se relacionen con problemas socialmente relevantes, como parte de su formación universitaria.	
---	---	---	--

BIBLIOGRAFÍA

McKinsey & Company. Global Institute. *Campaña para la promoción e igualdad entre hombres y mujeres*. Resumen ejecutivo. Canadá. 2107.

Nash, Claudio. *Respuesta Institucional ante el Acoso Sexual en la Universidad de Chile*. Universidad de Chile, Vicerrectoría de Extensión y Comunicación. Oficina de Igualdad y oportunidades de género. Santiago de Chile, 2015.

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco. *Propuesta de la Comisión de Consejo Académico*. México 2015.

Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco. *Análisis de la propuesta de la Comisión Académica sobre medidas y mecanismos de instrumentación para la igualdad de género*. México 2015.

YAAJ “Transformando tu vida” A.C. *Guía: Universidades libres de violencia y discriminación por orientación sexual e identidad de género*. México 2017.

Legislaciones

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

Constitución Política de la Ciudad de México, promulgada el 5 de febrero de 2017.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el D.O.F., el 15 de septiembre de 2017.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), 9 de junio de 1994.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 18 de diciembre 1979, Recomendación general No. 19.

Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el D.O.F., el 11 de junio de 2006.

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el D.O.F., el 1 de febrero de 2007.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el D.O.F., el 2 de agosto de 2006.

Protocolos de IES en México

Universidad Nacional Autónoma de México. Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM. Publicado en Gaceta 7 de marzo 2013.

Universidad Nacional Autónoma de México (2016). Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, México: UNAM.

Universidad Veracruzana. Reglamento para la Igualdad de Género. aprobado en sesión del H. Consejo Universitario General celebrada el 30 de noviembre de 2015.

Protocolos de IES extranjeras

Universidad Complutense de Madrid. *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso pro razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.* Madrid, España. 2016.

Universidad de Granada. *Protocolo de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el Acoso.* Secretariado de Igualdad y Conciliación. Granada, España 2016.

Universidad de Huelva. *Protocolo de prevención y actuación sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo.* Huelva, Andalucía, España, 2014.