

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UAM IZTAPALAPA

CONTENIDO:

PRESENTACIÓN

INTRODUCCIÓN

PROPÓSITOS

JUSTIFICACIÓN

COMPROMISOS

1. MARCO JURÍDICO

1.1 Federal, internacional y local

1.2 Universitario

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

2.1 Órganos e instancias de primer contacto, canalización y acompañamiento de la queja

2.2 Instancia de seguimiento y evaluación del Protocolo

3. ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

4. RUTA PARA LA ATENCIÓN

4.1 Atención de primer contacto

4.2 Registro y canalización

4.3 Asesoría, acompañamiento y seguimiento

4.4 Presentación de la queja

4.5 Resultados de la aplicación del Protocolo

4.6 Ruta de atención

ANEXO 1. RESULTADOS DIAGNÓSTICO

ANEXO 2. FICHA DE REGISTRO

ANEXO 3. PRINCIPIOS LIGADOS AL PROTOCOLO

ANEXO 4. GLOSARIO DE TÉRMINOS

ANEXO 5. ARTÍCULOS RELEVANTES DEL CONVENIO 190 DE LA OIT, RELATIVOS A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL

ANEXO 6. CONSECUENCIAS ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO PENAL FEDERAL CON RELACIÓN AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, EL ABUSO SEXUAL Y LA VIOLACIÓN

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UAM IZTAPALAPA

PRESENTACIÓN

La Universidad Autónoma Metropolitana reconoce el papel que las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen en la formación integral de profesionales, por lo que asume el compromiso de generar y transmitir conocimientos novedosos e innovadores que a su vez se apeguen a principios éticos que fomenten comunidades democráticas, tolerantes, incluyentes, con respeto a las ideas, y libres de violencia y discriminación.

En este sentido, la Unidad Iztapalapa se suma al esfuerzo que otras Unidades de nuestra Institución ya han emprendido y se compromete a impulsar los cambios necesarios que esta sociedad demanda, a través del diseño e instrumentación de políticas y acciones que contribuyan a erradicar la violencia de género en los ámbitos que competen a nuestro quehacer y que puedan afectar a la comunidad universitaria. Compromiso que demanda acciones a corto, mediano y largo plazo.

Se reconoce que, en lo inmediato, la Unidad Iztapalapa necesita disponer de un protocolo de atención a las personas en situación de violencia de género para que, junto con otros instrumentos y estrategias, en el corto, mediano y largo plazo se puedan llevar a cabo las políticas universitarias que permitan la erradicación de este problema. Este documento, que se pone a disposición de la comunidad universitaria, debe de ser considerado como una guía integral en tres sentidos:

- La atención a las personas en situación de violencia de género compete a todos los sujetos que conformamos esta comunidad; por lo tanto, involucra la comprensión de un proceso complejo que debe priorizar la prevención, la atención, la aplicación de medidas de protección en casos de gravedad, y también el acompañamiento ante instancias externas para conducir de manera oportuna, y en apego al debido proceso, el acceso a la justicia para las víctimas.
- Este protocolo requiere una lectura amplia que ponga en contexto el fenómeno de la violencia considerando las dimensiones conceptuales, jurídicas y de derechos humanos que demandan acciones institucionales para promover una cultura de respeto y tolerancia, con la finalidad de que toda la comunidad universitaria los acepte y lo preserve.
- Establece los procedimientos y rutas que deben seguir aquellas personas e instancias involucradas en la atención de las personas en situación de violencia de género.

INTRODUCCIÓN

La Unidad Iztapalapa de la UAM, está ubicada en la alcaldía Iztapalapa, una de las demarcaciones con mayor índice de delincuencia en la Ciudad de México; ésta presenta el mayor número de reportes de personas desaparecidas junto con las alcaldías Cuauhtémoc y Gustavo A. Madero.

Desde el año 2018, la comunidad universitaria de Iztapalapa ha trabajado, a través de una comisión encargada de elaborar el **Proyecto de Protocolo para atender los casos de violencia, así como la difusión continua del mismo a la comunidad universitaria** y como parte de su trabajo diseñó una encuesta, lo más amplia posible, para que la comunidad expresara su percepción sobre el problema de la violencia al interior de la Unidad, y como resultado se cuenta con un diagnóstico que da cuenta de la magnitud del problema de la violencia en general y de la violencia de género en la unidad Iztapalapa (Anexo 1).

La encuesta mencionada fue aplicada por vía electrónica del 14 al 26 de enero de 2019, y en ésta participaron 600 personas que formaban parte de la comunidad universitaria: estudiantes, profesoras y profesores, y trabajadoras(es) administrativos que cumplían distintas funciones. Casi una tercera parte de las personas que participaron en la encuesta admitió haber sido víctima de un acto de violencia alguna vez o en más de una ocasión, destacando que son las mujeres quienes la padecen con mayor frecuencia, y la mayoría admitió no saber a quién acudir en caso de sufrir violencia dentro de la Unidad.

En relación con la violencia de género que ocurre dentro de las instalaciones de la UAMI, las principales afectadas por el **acoso sexual** han sido las mujeres (50 participantes), aunque también se encontraron 12 casos de varones; las personas que les acosaron eran sobre todo profesores(as), alumnos(as) y otras personas identificadas como ajenas a la universidad, el entrenador del gimnasio y vendedores de dulces, entre otros. Respecto del **hostigamiento sexual**, 33 mujeres que participaron en la encuesta admitieron haberlo padecido, y 6 varones; en este caso, se identificó a profesores(as) y funcionarios como los principales hostigadores(as), y también a miembros del personal administrativo y ayudantes de investigación. En lo que toca al **abuso sexual**, los casos que se presentaron fueron también más numerosos entre las mujeres que entre los varones (14 y 5, respectivamente), y se identificó como responsables principalmente a alumnos(as), a profesores(as), a otros, a personal administrativo y a ayudantes de investigación.

Entre las agresiones referidas por las personas que contestaron la encuesta en las respuestas a las preguntas abiertas, se pueden mencionar: actos de exhibicionismo, trabajadores de limpieza que husmean en los orificios de los baños de mujeres para espiarlas, profesores que acosan sexualmente a las alumnas, alumnos que acosan a sus compañeras, personas ajenas a la universidad que acosan a las alumnas dentro y fuera de la Unidad, abuso sexual contra las alumnas en la pista de atletismo, intentos de violación hacia las alumnas en los baños o en el estacionamiento. Al preguntar a quién o a quiénes acudieron en caso de haber sido víctimas de violencia de género, se refirió principalmente a alumnos(as) y amigos(as), a un profesor o profesora, a la Defensoría de los Derechos Universitarios, a las y los Consejeros Académicos, a la oficina del Abogado de la Unidad, y a las(os) Jefes(as) de Departamento; a quienes menos se recurre es al Secretario de la Unidad y a los(as) Secretarios(as) Académicos(as).

Las personas que participaron en la encuesta, hicieron referencia a la necesidad de contar con un protocolo de actuación para atender los casos de violencia, de violencia sexual y de violencia de género, que regule la relación entre los miembros de la comunidad universitaria para evitar “prácticas inadecuadas”, y que vele por la seguridad al interior de la Unidad. Asimismo, se propone que dicho instrumento sea dado a conocer de manera amplia para evitar, controlar y contener la violencia.

Entre el mes de septiembre y noviembre de 2018 se realizó el proyecto titulado “Mapas/conversatorios públicos de Supervivencia-UAMI”, que consistió en diseñar y desplegar cuatro mapas de la UAM Iztapalapa en la explanada frente al edificio de la Rectoría para que estudiantes, docentes y personal administrativo marcaran y visibilizaran las zonas inseguras del plantel e hicieran públicos los sucesos violentos y/o discriminatorios que han vivido o atestado. Los mapas se centraron en los siguientes temas: violencia de género, otras violencias, espacios que producen inseguridad y vulnerabilidad y espacios que deben ser modificados para ser más seguros.

De manera paralela, se programaron conversatorios públicos, uno de ellos versó sobre la violencia de género y se trabajó un pliego petitorio sobre las violencias normalizadas y naturalizadas contra las mujeres que tienen lugar tanto dentro como fuera de la Unidad, que fue redactado por un grupo de estudiantes y posteriormente entregado al Rector de la Unidad.

El pliego subraya la necesidad de crear e implementar un protocolo interno de actuación para atender y dar seguimiento a los casos de acoso y violencias y la necesidad de incluir estas violencias en los demás instrumentos normativos de la Unidad. Además, contempla la instauración de un área específica dedicada a los temas de género.

En este contexto, vale la pena señalar que ha aumentado el número de denuncias por parte de la comunidad sobre hechos de violencia de género. Sin embargo, ni en el Reglamento de Alumnos, ni en la Legislación Universitaria, la violencia de género está incluida de manera explícita.

Esta situación no es exclusiva de la Unidad Iztapalapa, por lo que recientemente se ha dado trámite en el Colegio Académico a una iniciativa de la Unidad Lerma de reforma al Reglamento de Alumnos para incluir la violencia de género como una falta reglamentaria.

Asimismo, el mismo Colegio Académico hizo público un pronunciamiento en donde se reconoce el rezago que tiene la Legislación Universitaria de la UAM en la atención a los casos de violencia de género y en materia de derechos humanos de la comunidad universitaria¹.

Por su parte, en la sesión 455 del 12 de julio de 2019, el Consejo Académico de la Unidad Iztapalapa, integró una comisión con el siguiente mandato:

“Comisión encargada de elaborar un protocolo para atender casos de violencia, con énfasis en violencia de género, así como la difusión continua del mismo a la comunidad universitaria”, siendo la continuación de los trabajos de una comisión sobre un protocolo de violencia.

El presente protocolo responde al mandato de dicha sesión y rescata la preocupación expresada por la comunidad universitaria, donde se reconoce que las instituciones educativas tienen la responsabilidad de mantener un ambiente libre de violencia y deben responder con acciones claras y acordes a los marcos normativos internos, nacionales e internacionales, cuando sus integrantes incurrir en algún acto de violencia de género.

¹ <http://www.uam.mx/ss/s2/comunicacionsocial/principal/avisos/index13-19.html>

PROPÓSITOS

El Protocolo para la Prevención y la Atención a la Violencia de Género en la UAM Iztapalapa (**PAVIG**) tiene los siguientes propósitos:

- Ofrecer a quienes integran la comunidad universitaria información precisa sobre la atención, acompañamiento y en su caso, denuncia a situaciones de violencia de género.
- Establecer la ruta y procedimientos precisos, en tiempo y forma, para que se ofrezca una atención oportuna, confidencial y de calidad a personas que decidan dar a conocer y/o presentar una queja por actos de violencia de género ante las instancias con que cuenta la institución.

La UAM-I reconoce, y así se entiende en este Protocolo, que la violencia de género es un problema que afecta a una gran cantidad de mujeres en nuestro país, entre ellas a las mujeres de la comunidad universitaria, razón por la cual es una problemática que compete a la institución.

Desde la perspectiva adoptada en este Protocolo, la violencia de género es considerada como un problema complejo que afecta a distintas corporalidades, principalmente a las mujeres, pero también a los hombres y a personas cuyas identidades sexo-genéricas se apartan de la normatividad heterosexual. La trascendencia de incluir el análisis de la violencia desde la perspectiva de género estriba en la justificación de que este tipo de violencia se deriva de las relaciones de poder y las normas relativas a las desigualdades sexo-genéricas, que refieren a las normas sociales sobre expectativas, comportamientos, roles y deberes diferenciados para hombres y mujeres, con base en prejuicios de desigualdad.

Debido a que las organizaciones internacionales y los estudios académicos sobre el tema han demostrado que proporcionalmente son más los casos de mujeres afectadas por la violencia de género, de acuerdo con la Recomendación General 35 del Comité CEDAW, emitida en julio 2017, se enfatiza en este Protocolo que:

“9. El concepto de “violencia contra la mujer”, tal como se define en la recomendación general núm. 19 y en otros instrumentos y documentos internacionales, hace hincapié en el hecho de que dicha violencia está basada en el género. En consecuencia, en la presente recomendación, la expresión “violencia por razón de género contra la mujer” se utiliza como un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia. La expresión refuerza aún más la noción de la violencia como problema social más que individual, que exige respuestas integrales, más allá de aquellas relativas a sucesos concretos, autores y víctimas y supervivientes.

10. El Comité considera que la violencia por razón de género contra la mujer es uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados. En toda su labor, el Comité ha dejado claro que esa violencia constituye un grave obstáculo para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y para el disfrute por parte de la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales, consagrados en la Convención.”

De igual manera, estudios de corte académico también han analizado los mecanismos simbólicos y discursivos que intervienen en la violencia de género contra las personas que pertenecen al colectivo LGBTTTIQ+. Éstos señalan que la violencia de género se impone en el cuerpo desde el nacimiento cuando se imprimen categorías dicotómicas de interpretar la realidad en lo social, lo político y lo cultural; de esta manera, las normas definen lo que es posible, realizable, admisible, correcto o real en nuestras vidas y sexualidad.

Asimismo, el **PAVIG** otorga especial importancia a la violencia sexual en la medida en que ésta afecta tanto los ámbitos laboral, docente e institucional, como a las relaciones erótico-afectivas entre miembros de la propia comunidad.

La violencia sexual es una de las manifestaciones más frecuentes, y por sus características, menos denunciadas de la violencia de género. El Protocolo enfatiza el acoso, el hostigamiento y el abuso sexual, entendidos como conductas de contenido sexual realizadas de manera aislada o reiterada, escritas o verbales, gestuales o físicas, siempre indeseadas para quien las recibe. Dichas conductas provocan interferencias substanciales en el desempeño académico del alumnado durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, fomentando un ambiente hostil, y entre trabajadoras(es) crean un ambiente laboral intimidante o discriminatorio. El acoso, el hostigamiento y el abuso sexual son reprobables pues pretenden favores sexuales como una condición para obtener beneficios o para preservar el empleo o para la obtención de una calificación.

JUSTIFICACIÓN

A partir de la creación, en el año 2015, de la Defensoría de los Derechos Universitarios por el Colegio Académico de la Universidad Autónoma Metropolitana, se hizo evidente la necesidad de contar con políticas institucionales que contribuyan a que las Unidades académicas se conviertan en espacios libres de todo tipo de violencia, incluida la de género.

Es pertinente mencionar que este Protocolo es congruente con las reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de Derechos Humanos, con los tratados internacionales de derechos humanos y con las conferencias que derivan de éstos, con las leyes federales aplicables y con la Legislación Universitaria.

Además, el Protocolo se sustenta en el principio ético de que las distintas manifestaciones de violencia de género atentan contra los derechos humanos y constituyen delitos que tienen que ser denunciados y sancionados. Asimismo, responde a la necesidad imperante de atender el problema de la violencia de género en las Instituciones de Educación Superior (IES), que se ha visibilizado en los últimos años por colectivos de mujeres estudiantes, que han dejado al descubierto la falta de mecanismos eficaces para enfrentarla, prevenirla y erradicarla.

Hay que resaltar que este Protocolo está dirigido a toda la comunidad universitaria, y su conocimiento y aplicación es de observancia obligatoria, a efecto de atender con debida diligencia, enfoque de género y derechos humanos, las conductas que son manifestación y expresión de la violencia de género dentro y fuera de la universidad, siempre y cuando alguna de las partes involucradas sea integrante de la comunidad universitaria, y se trate de conductas vinculadas con labores académicas, educativas o laborales que transgredan la legislación nacional, internacional y universitaria en materia de derechos humanos.

En resumen, este instrumento está dirigido a la comunidad universitaria y a las personas que establezcan un vínculo con la Unidad para atender el compromiso de la UAM Iztapalapa para generar una cultura de tolerancia cero a la violencia de género.

COMPROMISOS

El Protocolo es un requisito fundamental para dar certidumbre sobre la mejor actuación y procedimientos con los que puede responder la UAM Iztapalapa al problema de violencia de género. Parte, precisamente, del reconocimiento de la violencia de género como un problema social más que individual, que exige respuestas integrales, más allá de las relativas a sucesos concretos, autores y víctimas y supervivientes. Por lo tanto, la aplicación efectiva del Protocolo implica no sólo contar con este instrumento, sino con acciones vinculantes para prevenir, acompañar, proteger y eventualmente, eliminar la violencia de género, entre las que se incluyen:

- Generar políticas institucionales que garanticen a la comunidad universitaria espacios académicos y laborales libres de violencia de género.
- Trabajar en la redacción de un código de ética que contemple los principios y valores que promuevan una sana convivencia entre las y los integrantes de la comunidad universitaria y la construcción de una sociedad más justa e igualitaria, libre de discriminación y violencia.
- Proponer reformas a la Legislación Universitaria con la finalidad de armonizarla con los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y derechos humanos de las mujeres y las niñas.
- Asegurar la difusión amplia del Protocolo y su aplicación en los términos aprobados por el Consejo Académico.
- Insistir en que la comunidad universitaria comprenda la naturaleza compleja de la violencia de género y que ésta afecta a la sociedad en general, no solo a grupos o colectividades identificadas como vulnerables; pues incluso a pesar de ser más frecuente contra las mujeres, las personas de la comunidad LGBTTTIQ+ y otras que difieren de la normatividad heterosexual, también afecta a minorías étnicas, a personas con capacidades diferentes, y a la población de escasos recursos socioeconómicos, entre otros.
- Difundir ampliamente la información sobre aspectos relacionados con la violencia de género, mediante la introducción de la temática en los medios de comunicación (redes sociales, páginas web institucionales, medios impresos, radio, TV, así como cursos de capacitación para toda la comunidad universitaria) de la Unidad.
- Diseñar e implementar programas permanentes de sensibilización y prevención de la violencia de género entre los integrantes de la comunidad universitaria.
- Promover la incorporación de temas relacionados con las teorías de género, violencia y violencia de género en programas académicos de formación profesional, a nivel licenciatura y posgrado.
- Promover el desarrollo de proyectos de investigación sobre la prevalencia y los efectos de la violencia de género en la comunidad universitaria y la formación y participación en grupos multidisciplinarios capacitados para organizar y dar seguimiento a las actividades dirigidas a enfrentar la violencia de género.
- Contar con una Unidad de Acción para la Prevención y Erradicación de las Violencias de Género, la Inclusión con Equidad y Respeto a las Diversidades (UNIGÉNERO) que atienda estos temas y que cuente con el personal necesario para tal efecto.

- Contar con recursos financieros suficientes para la adecuada capacitación de las instancias y órganos personales que atiendan, canalicen o acompañen los casos de violencia de género, así como la infraestructura necesaria destinada para la atención integral y seguimiento de los casos.

1. MARCO JURÍDICO

1.1 Federal, internacional 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 sustento normativo de este Protocolo parte de lo que establece la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, a partir de su última reforma, la cual, en el artículo 1o., 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 ley.”

La propia Constitución, en el artículo 4 también 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 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, por sus siglas en inglés) 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 privado.”

La CEDAW es un instrumento jurídico fundamental para validar las acciones en contra de la violencia hacia las mujeres. Otro instrumento que se genera a partir de la CEDAW es la Recomendación General 19, el cual, en el 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 violencia].”

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 vínculo con diversos grupos de población, es importante reconocer la *Convención sobre los derechos del niño* en el 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”.

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”.

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 Iztapalapa, 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:

“[...] 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.”

Dicho Convenio define en sus artículos 1º, 2º, y 3º, 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 (véase ANEXO 5). Este Convenio debe tomarse en cuenta al momento de atender situaciones que constituyan violencia y acoso en el mundo laboral dentro de la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa, con la finalidad de establecer medidas de protección inmediata que salvaguarden la vida, la salud e integridad de las 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.

Este Protocolo se sustenta también 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), 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 a los 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 se observan 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, 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.

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, 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 bofetada 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 quejasas.
- 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 a 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”.

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, con relación al hostigamiento sexual, abuso sexual y violación, en los artículos 259 Bis al 266 Bis, en los que se definen los delitos mencionados, así como las penas que pueden alcanzar quienes los cometen (véase ANEXO 6).

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, 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*, con relación al 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 utilizará 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 querrela.”

Este Protocolo también contempla las recientes reformas publicadas en la Gaceta de la Ciudad de México en día 22 de enero del 2020, hechas al Código Penal de la Ciudad de México y a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, referentes a los delitos contra la intimidad sexual y a la violencia digital respectivamente (véase anexo 7).

Finalmente, 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 que generen violencia de género dentro de la Unidad, y fuera de ésta, siempre y cuando involucren a algún miembro de la comunidad universitaria.

1.2 Universitario

La Legislación Universitaria de la Universidad Autónoma Metropolitana actualmente establece disposiciones normativas tendientes a salvaguardar los derechos de la comunidad universitaria, como el Reglamento de Alumnos, que prevé derechos y cargas para los alumnos; así como la competencia de los consejos divisionales de conocer y resolver sobre las faltas cometidas por alumnos(as) 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 los(as) alumnos(as) amenazar o agredir físicamente a miembros de la comunidad universitaria. Asimismo, este Reglamento señala el procedimiento a seguir por parte de alumnos(as) cuando se les impida el ejercicio de sus derechos o se transgreda alguno de ellos.

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 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, el cual en su exposición de motivos, párrafo tercero, señala como obligación de la Universidad lo siguiente:

“[...] cuidar que en sus espacios se promueva, defienda y vigile el respeto de los derechos humanos de su comunidad”.

El Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, 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”.

El presente documento delimita las acciones y medidas a seguir por los integrantes de la comunidad, de acuerdo con las competencias y facultades conferidas en la Legislación Universitaria.

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

Los órganos e 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 Reglamento Orgánico.

2.1 Órganos e instancias de primer contacto, canalización y acompañamiento de la queja

Este protocolo enlista las instancias que, de conformidad a sus facultades reglamentarias, podrían participar en la atención de casos de violencia de género.

Unidad de Acción para la Prevención y Erradicación de las Violencias de Género, la Inclusión con Equidad y el Respeto a las Diversidades (UNIGÉNERO).

La Unidad de Acción para la Prevención y Erradicación de las Violencias de Género, la Inclusión con Equidad y el Respeto a las Diversidades (UNIGÉNERO) será la encargada de brindar información relacionada con el tema, asesorar, canalizar y acompañar a las personas en situación de violencia de género durante el desarrollo de la ruta que establece este Protocolo, así como llevar a cabo el registro de los casos y observar el cumplimiento de la aplicación de este Protocolo.

Secretaría de Unidad

El Reglamento Orgánico, en el artículo 64, fracciones I, III y V, prescribe que corresponde a esta instancia de apoyo conducir las actividades administrativas de la Unidad, excepto aquellas que el Rector de la misma asigne a otros funcionarios; coordinar las relaciones de la administración de la Unidad con la de las divisiones, y representar al Rector de Unidad en la administración de las relaciones de trabajo con el personal adscrito a la Unidad.

De acuerdo con lo señalado en las cláusulas 6, 36, fracción II y 37, fracción II del Contrato Colectivo de Trabajo vigente (CCT), cuando a un trabajador se le impute un hecho que pueda dar lugar a la aplicación de una sanción grave por parte de la Universidad, los titulares de las unidades universitarias deberán seguir el debido proceso establecido en dichas cláusulas, tomando en cuenta que la violencia de género es un acto punible.

En los casos en donde la agresión provenga del personal académico o administrativo de la Universidad o bien, la víctima labore para la institución, corresponderá a la Secretaría de Unidad atender la queja y canalizarla a la UNIGÉNERO para la primera evaluación de los posibles riesgos que corra la persona denunciante.

En casos de actos de violencia de género que involucren a personas ajenas a la comunidad universitaria, la Secretaría de Unidad ofrecerá la asesoría jurídica a la víctima para presentar la denuncia correspondiente y, si procede, se turnará a las autoridades competentes.

Consejo Divisional

La Ley Orgánica de la Universidad, en el artículo 29 fracciones VI y VII, establece que compete a los consejos divisionales cuidar que el personal académico y administrativo cumpla eficazmente las funciones de su competencia y también ejercer las demás atribuciones que le confieran este ordenamiento, las normas y disposiciones reglamentarias de la Universidad.

El Reglamento de Alumnos, en el artículo 15, señala que este órgano colegiado es competente para conocer y resolver sobre faltas de alumnos, entre las cuales se podrán considerar los casos de violencia por motivos de género una vez que sean reglamentadas.

Jefatura de Departamento o Jefe(a) inmediato

El Reglamento Orgánico, en su artículo 58, fracción I, determina que les compete a los Jefes(as) de Departamento proponer medidas para el buen desarrollo de las actividades académicas y propiciar la colaboración con otros departamentos, por lo que podrá conocer de casos en los que el personal académico adscrito a su Departamento incurra en actos relacionados con violencia de género.

El(la) jefe(a) inmediato podrá conocer e iniciar el procedimiento establecido en la cláusula 6 del CCT, el cual podría derivar en una sanción para la persona responsable de la agresión siempre y cuando el personal académico o administrativo (en cualquier modalidad de contratación) al que se le imputa la falta esté bajo las órdenes directas de este(a) jefe(a). En las situaciones antes descritas, el(la) jefe(a) deberá enviar la queja a la Secretaría de Unidad.

En el caso en que el(la) Jefe(a) sea el presunto responsable de la agresión, la víctima podrá acudir directamente a la UNIGÉNERO.

Delegado de la Oficina del Abogado General

El Reglamento Orgánico, en el artículo 62, fracción II, prevé que compete al Abogado General, asesorar a los titulares o miembros de los órganos e instancias de la Universidad en materia legal y de consulta sobre interpretación de la legislación nacional y universitaria y procurar el cumplimiento del orden jurídico de la Universidad, por lo que como parte integrante de la estructura de la Oficina del Abogado General, el Delegado en la Unidad deberá coadyuvar brindando asesoría legal a las víctimas de violencia de género en la Unidad.

Secretarios Académicos de División

El Reglamento Orgánico, en el artículo 66, fracción IV, determina que a esta instancia de apoyo le compete fungir como Secretario del Consejo Divisional y administrar la Oficina Técnica del mismo y en el Reglamento Interno de los Órganos Colegiados Académicos, en el artículo 64, prescribe que fungirán como coordinadores de las comisiones. Asimismo, el Reglamento de Alumnos, en el artículo 17, indica que esta instancia de apoyo conoce en primer momento de la existencia de una posible falta. Por tanto, podrá conocer, atender, canalizar las quejas relativas a la violencia de género que presuntamente cometan alumnos de su propia división a la UNIGÉNERO.

Coordinadores de estudios de licenciatura y posgrado

El Reglamento Orgánico, en el artículo 68, fracción V, indica que les compete orientar a los alumnos en todo lo relacionado con las Unidades de Enseñanza-Aprendizaje y con los planes y programas de estudio que coordinan, e informar sobre las condiciones, tiempo y lugar en que los profesores a cargo de las unidades de enseñanza-aprendizaje prestan asesoría, por lo que los alumnos en ejercicio de estos derechos, podrán hacer del conocimiento de la Coordinación de Estudios correspondiente, hechos relacionados con violencia de género, conforme a lo señalado en el presente Protocolo en la atención de estos casos.

Los coordinadores actuarán en el ámbito de sus competencias para conocer, resolver o en su caso canalizar al Secretario del Consejo Divisional correspondiente o a la UNIGÉNERO los casos relacionados con violencia de género.

Sección de Vigilancia

Esta instancia, dependiente de la Secretaria de Unidad, es la responsable de vigilar el orden dentro de la institución y notificar a su jefe cualquier alteración del mismo, así como efectuar inspecciones sistemáticas en las áreas que se le asignen. Por ello, cuando se presenten hechos o actos de violencia de género, el jefe de la sección de servicios auxiliares deberá priorizar la integridad de la persona en situación de violencia, en coadyuvancia con otras instancias de la Unidad y, en su caso, canalizar al presunto responsable a las autoridades correspondientes, dependiendo de la gravedad de dichos actos.

Coordinación de Servicios Integrados para el Bienestar (COSIB)

Esta instancia es dependiente de la Secretaria de Unidad y se encarga de atender los diversos problemas de salud que se presenten en el interior de la Unidad, por lo que, en el ejercicio de sus funciones, podrá conocer y brindar la atención de su competencia en casos relacionados con violencia de género, cuando sea necesaria la atención médica, psicológica requerida o cualquier otra que esta Coordinación pueda brindar.

Coordinación Divisional de Docencia y Atención a Alumnos (CBI, CBS, CSH)

Es la encargada de fortalecer el desarrollo académico y el bienestar emocional del alumnado; por lo tanto, esta área coadyuvará con la UNIGÉNERO, en caso de contar con apoyo psicológico, a alumna(o)s en situaciones de violencia de género.

Oficinas Divisionales de seguimiento de alumnos (CBI, CBS, CSH)

El Programa de Tutorías, dependiente de las Divisiones de la Unidad, tiene como propósito ofrecer a los alumnos el apoyo de un tutor durante su formación en la UAM, para poder enfrentar situaciones que se presenten dentro y fuera del contexto escolar y que influyen en el desempeño académico, así como identificar posibles vías de solución. En este sentido, los tutores coadyuvarían identificando asuntos que involucren violencia de género, y brindarán la información pertinente sobre las instancias universitarias de atención.

Acompañamiento Sindical

Cuando trabajadores afiliados a algún sindicato sean víctimas de violencia de género podrán optar por un acompañamiento en términos de los Estatutos de su propio sindicato sin detrimento al posible acompañamiento que la UNIGÉNERO pueda ofrecer.

2.2 Instancia de Seguimiento y Evaluación del Protocolo

Consejo Académico

La Ley Orgánica, en el artículo 23, fracción IV, estatuye que a este órgano colegiado le corresponde proponer ante el órgano respectivo las medidas que tiendan al mejoramiento de las actividades de la Unidad, en atención a ello, el Consejo Académico integrará una Comisión encargada de dar seguimiento permanente a la aplicación del Protocolo, a los compromisos establecidos en el mismo y proponer medidas tendientes a su mejoramiento.

La UNIGÉNERO presentará anualmente un informe al Consejo Académico.

El Consejo Académico recibirá anualmente el Informe sobre la situación de la violencia por motivos de género en la Unidad Iztapalapa, que le permitan evaluar los avances del cumplimiento del Protocolo, así como diseñar acciones y/o programas que permitan el cumplimiento cabal de los objetivos de este Protocolo.

3. ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Los procedimientos de atención a los que alude el presente Protocolo se implementarán en todos aquellos casos de violencia de género que ocurran dentro de las instalaciones de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, así como fuera de ella, siempre y cuando intervengan integrantes de la comunidad universitaria y se trate de conductas vinculadas con labores académicas, educativas o laborales.

Para efectos de este Protocolo se entiende:

- Como integrante de la comunidad de la UAM-I a:
 - Alumnado,
 - Participantes en programas de movilidad,
 - Personal académico (por tiempo determinado o indeterminado),
 - Personal administrativo.

- Como personas ajenas a la comunidad de la UAM-I a:
 - Visitantes,
 - Estudiantes de otras instituciones educativas y que no participen en un programa de movilidad,
 - Académicos invitados,
 - Personas que reciban o presten servicios a la Unidad, relacionados con su objeto,
 - Asistentes a las diferentes actividades que la Universidad ofrece,
 - Proveedores y,
 - Contratistas que laboren temporalmente en la Unidad.

Podrán presentar una queja, ante la UNIGÉNERO, la persona que considere haber sido víctima de violencia de género y las terceras personas a las que les conste de manera directa los hechos materia del presente Protocolo. La Universidad realizará las acciones correspondientes para prevenir que la o las violencias denunciadas escalen y/o se vuelvan a repetir.

Cuando se trate de hechos de violencia de género contra una persona menor de dieciocho años, que suceda encontrándose el menor dentro de nuestras instalaciones, la Universidad deberá iniciar de oficio la queja y procedimiento correspondiente, debiendo proceder de conformidad con lo estipulado en el presente protocolo y los estándares nacionales e internacionales en la materia.

Si de las conductas denunciadas se desprenden hechos que la ley señala como delitos, las instancias y órganos de atención y acompañamiento a la violencia de género de la UAM-Iztapalapa, ofrecerán a la víctima la asesoría jurídica correspondiente para la interposición de la denuncia ante instancias de Procuración de Justicia. Cuando se trate de delitos perseguibles de oficio se deberá dar aviso al Ministerio Público.

4. RUTA PARA LA ATENCIÓN

El presente apartado establece la ruta que debe seguirse para atender los casos de violencia de género en la comunidad universitaria. Esta ruta está sujeta a la Legislación Universitaria y al Contrato Colectivo de Trabajo vigente en el cual se especifican funciones y obligaciones para titulares de los órganos personales, órganos colegiados e instancias de apoyo. La atención y seguimiento de casos de violencia de género contempla las siguientes etapas:

- Atención de primer contacto.
- Registro y canalización.
- Asesoría, acompañamiento y seguimiento.
- Presentación de la queja.
- Resultados de la aplicación del Protocolo.

Ante un caso de violencia de género todos los integrantes de la comunidad universitaria tienen la obligación de canalizar a la brevedad y con consentimiento informado a la persona en situación de violencia de género a las instancias referidas en el Protocolo.

Las instancias correspondientes deberán:

- Priorizar la atención a la persona en situación de violencia de género, ofreciendo las medidas de contención necesarias como seguridad, atención médica y apoyo psicológico.
- Brindar las medidas de protección necesarias a la persona en situación de violencia de género, evitando todo tipo de contacto entre las personas involucradas.
- En los casos de violación, previo consentimiento de la víctima, brindar el apoyo para que recurra a las instituciones especializadas, preferentemente dentro de las primeras 48 horas y reciba atención profiláctica que evite riesgos de enfermedades de transmisión sexual y embarazo.
- Guardar la confidencialidad sobre los datos personales de las y los involucrados.
- Llenar la ficha de registro que se incluye en este Protocolo.

4.1 Atención de primer contacto

El primer contacto es quien recibe a una persona en situación de violencia de género o quien haya estado presente en hechos relacionados a esta problemática en el ámbito universitario. En lo inmediato y respetando la voluntad de la persona violentada, se deberá remitir a las instancias de atención y acompañamiento señaladas en este Protocolo. Se priorizará la atención médica y de vigilancia para asegurar y preservar la seguridad física y emocional de la persona en situación de violencia.

En caso de que una persona en situación de violencia de género no haya establecido un primer contacto, podrá solicitar apoyo de forma presencial, vía telefónica o correo electrónico a la UNIGÉNERO, señalada en este Protocolo, que es la entidad que se ocupará de asesorar y canalizar a las instancias competentes.

Es importante reiterar que terceras personas que hayan presenciado o que tengan conocimiento directo de un acto de violencia de género pueden dar aviso de la situación.

4.2 Registro y canalización

Todo Órgano Personal o Instancia de Apoyo que conozca de hechos de violencia de género deberá canalizar a la UNIGÉNERO, en donde se recabará la información pertinente a través del formato único elaborado para los fines de este Protocolo (véase anexo 1). El registro de los datos personales será confidencial y solamente se utilizará para la integración de un expediente evitando la revictimización.

4.3 Asesoría, acompañamiento y seguimiento

La UNIGÉNERO brindará asesoría sobre las conductas que se consideran como actos de violencia de género y, de acuerdo con las características del caso, se le informará a la persona afectada sobre las opciones e instancias a las que podrá recurrir, tanto al interior como fuera de la Universidad.

En apego a los principios de este Protocolo, cualquier instancia pertinente que participe en la evaluación y sanción de un caso de violencia de género deberá cuidar no revictimizar y respetar los derechos humanos de la víctima, así como velar para la mejor resolución del caso.

4.4 Presentación de la queja

A. Si la persona afectada por violencia de género decide iniciar el procedimiento de queja ante las instancias internas de la Unidad, deberá presentarla por escrito, en la que se detalle las circunstancias de modo, tiempo y lugar. En este Protocolo todo acto de violencia por motivos de género será considerado como falta grave.

Lo anterior estará supeditado a que la persona señalada como presunto responsable:

- i) Sea trabajador(a) de esta institución,
- ii) Forme parte de la comunidad estudiantil,
- iii) Sea persona ajena a la comunidad universitaria.

i) Trabajador(a) como presunto responsable

Para este caso, la persona que ha sufrido violencia de género por parte de algún trabajador(a) deberá acudir ante el jefe inmediato de éste(a), con la finalidad de que se analice esta conducta, y en su caso, se inicie el procedimiento previsto en las cláusulas 6, 36, fracción II o 37, fracción II del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, el cual puede derivar en una sanción para el(la) presunto(a) agresor(a), siempre y cuando el trabajador(a) al que se le imputa la falta esté bajo las órdenes directas de este(a) jefe(a).

En el caso en que el presunto responsable ocupe un cargo como órgano personal, la víctima debe acudir directamente a la UNIGÉNERO.

ii) Alumno como presunto responsable

El Reglamento de Alumnos establece las faltas, incluidas las amenazas y agresiones físicas consideradas como graves, contra miembros de la comunidad universitaria. Aquellos alumnos a quienes se les imputen actos de violencia de género, se les sancionará conforme al Reglamento.

Para dar a conocer la existencia de la posible falta, la persona afectada podrá hacerlo por escrito o de manera presencial ante la UNIGÉNERO, ante el secretario académico de la división correspondiente o ante los Abogados de la Unidad.

iii) Personas ajenas a la comunidad universitaria

Cuando el(la) presunto(a) agresor(a) no sea miembro de la comunidad universitaria, la persona que ha sufrido violencia de género o testigos directos podrán acudir y solicitar la intervención de la Sección de Vigilancia, o en su caso a la Secretaría de Unidad, con la finalidad de que se active el presente Protocolo.

B. Reglamentos y disposiciones en los que se sustenta la queja

En el caso en que la persona afectada sea miembro de la comunidad estudiantil, el proceso en el que se apoya su queja es el Reglamento de Alumnos. Este Protocolo reconoce que el alumnado, ante un caso de violencia de género tiene derecho a:

- Recibir oportunamente los servicios necesarios para ser atendido de acuerdo a la ruta que establece este protocolo ante un caso de violencia de género, incluyendo la atención brindada desde la UNIGÉNERO.
- Presentar su solicitud verbal o escrita ante cualquier instancia de apoyo.
- Acudir ante el Director o Secretario Académico de la División o el Secretario de la Unidad cuando se le impida el ejercicio de sus derechos o se transgreda alguno de ellos.

Por ello, cuando un alumno(a) presente una queja por violencia de género contra un docente o administrativo, debe ser atendida y resuelta bajo la responsabilidad de las autoridades, basada en la desconcentración funcional descrita en el Reglamento Orgánico, en el sentido de que su cumplimiento debe ser atendido por los diferentes órganos e instancias de la Universidad.

Debe tomarse en cuenta que si la persona afectada es trabajador(a), en sus distintas modalidades, el proceso en el que se apoya la queja se encuentra en las cláusulas 6, 36, fracción II y 37, fracción II del Contrato Colectivo del Trabajo vigente.

C. Medidas de protección para víctimas de violencia de género

Tomando en cuenta que es común que quienes denuncian hechos de violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones, se encuentren en riesgo de sufrir daños a su integridad física, psicoemocional, seguridad, libertad y vida, elevándose incluso el mismo con el ejercicio de su derecho a la denuncia.

Por tal razón, la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa, de conformidad con la normatividad aplicable, una vez que tenga conocimiento de los hechos de violencia de género, en caso de encontrarse en riesgo la integridad física o psíquica de la víctima y tomando en cuenta las necesidades de la misma, otorgará medidas urgentes de protección para frenar la escalada de violencia y las consecuencias desfavorables por presentar la queja. Las medidas urgentes de protección podrán hacerse extensivas en favor de otras personas relacionadas con los hechos.

Las medidas urgentes de protección son acciones de interés general consistentes en prevenir subsecuentes actos de violencia. Éstas se podrán otorgar antes de la presentación de la queja o durante el procedimiento de investigación correspondiente. Sus efectos finalizarán con la resolución del procedimiento.

Para determinar las medidas urgentes de protección se deberán considerar los siguientes elementos²:

a. La naturaleza de la violencia de género:

- i. La gravedad del incidente (efectos para la persona que presentó su queja);
- ii. Amenazas de causarle algún daño a su integridad, temor de la víctima de que el agresor cumpla sus amenazas;
- iii. Que el/la agresor(a) aceche y persiga a la víctima dentro y/o fuera de la Universidad;
- iv. El tiempo que ha durado el ejercicio de la violencia (un evento aislado o una serie continuada);
- v. El daño causado (individual o colectivo, inmediato o mediato).

b. Las relaciones de poder entre quien presenta su queja y la persona presunta agresora:

- i. Si existe abuso de autoridad o de poder de quien ejerce la violencia.
- ii. Si existe relación de subordinación real entre la parte que presenta la queja y la parte presunta agresora.
- ii. La posición de la parte que presentó su queja (edad, posición en la Universidad, redes de apoyo, etc.).

c. Cualquier otra información relevante de la condición de la víctima y del agresor.

Algunas medidas urgentes de protección que se podrán adoptar son:

- i. Medidas de no comunicación directa, a través de terceras personas o medios electrónicos;
- ii. Cambio de turno, grupo, área de trabajo, unidad, siempre en función de las necesidades de la persona que presenta la queja;
- iii. Apoyo académico para que la persona que presenta la queja no vea afectado el desarrollo de sus actividades, por ejemplo, la evaluación por un(a) académica(o) distinta(o) que no esté relacionada(o) con los hechos motivos de la queja o un comité evaluador; cambio de tutor(a).
- iv. Las que se consideren pertinentes en cada caso.

² Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM, publicado en la Gaceta de la UNAM, segunda versión, marzo 2019.

Las medidas urgentes de protección sugeridas por la UNIGÉNERO serán presentadas a las instancias correspondientes, quienes las emitirán a la brevedad posible para salvaguardar la integridad física y emocional de la víctima(s). Son independientes de las recomendaciones que pueda emitir la Defensoría de los Derechos Universitarios.

4.5 Resultados de la aplicación del Protocolo

En todos los casos se deberá realizar una investigación que no podrá exceder un plazo de dos meses y que iniciará con la presentación de una queja por escrito de la persona afectada, siguiendo la ruta prevista en este Protocolo, dependiendo de si el presunto responsable es alumna(o), trabajador(a) o una persona externa.

Los órganos e instancias conducentes que reciban la queja deberán:

- Canalizar a la víctima a la UNIGÉNERO, por ser la instancia que está facultada para brindar asesoría y acompañamiento en materia de violencia de género.
- Citar por separado a las partes involucradas.
- Recabar la mayor cantidad de información, pruebas o evidencias en un tiempo máximo de dos semanas.
- Realizar el análisis correspondiente.
- Emitir la determinación respectiva de acuerdo con sus competencias y darla a conocer a las personas involucradas.

La UNIGÉNERO definirá si la persona acusada es responsable o no de la conducta atribuida. En caso de que no lo sea, se incluirá la resolución tal cual en su expediente y se archivará. En caso de comprobarse su responsabilidad, se actuará conforme a lo previsto en este Protocolo, de acuerdo con las competencias del órgano o instancia de apoyo correspondiente.

Cuando la parte afectada, el presunto responsable o ambos sean alumnos, la Comisión de Faltas del Consejo Divisional respectivo, podrá, y será recomendable, invitar a la titular de la UNIGÉNERO a las reuniones que se lleven a cabo, a fin de brindar asesoría a la Comisión y acompañamiento a los implicados en materia de violencia de género.

En caso, de que intervenga la Defensoría de los Derechos Universitarios, ésta emitirá las recomendaciones que a su juicio crea convenientes.

Las determinaciones a las que arriben las instancias y órganos conducentes deberán contener la siguiente información:

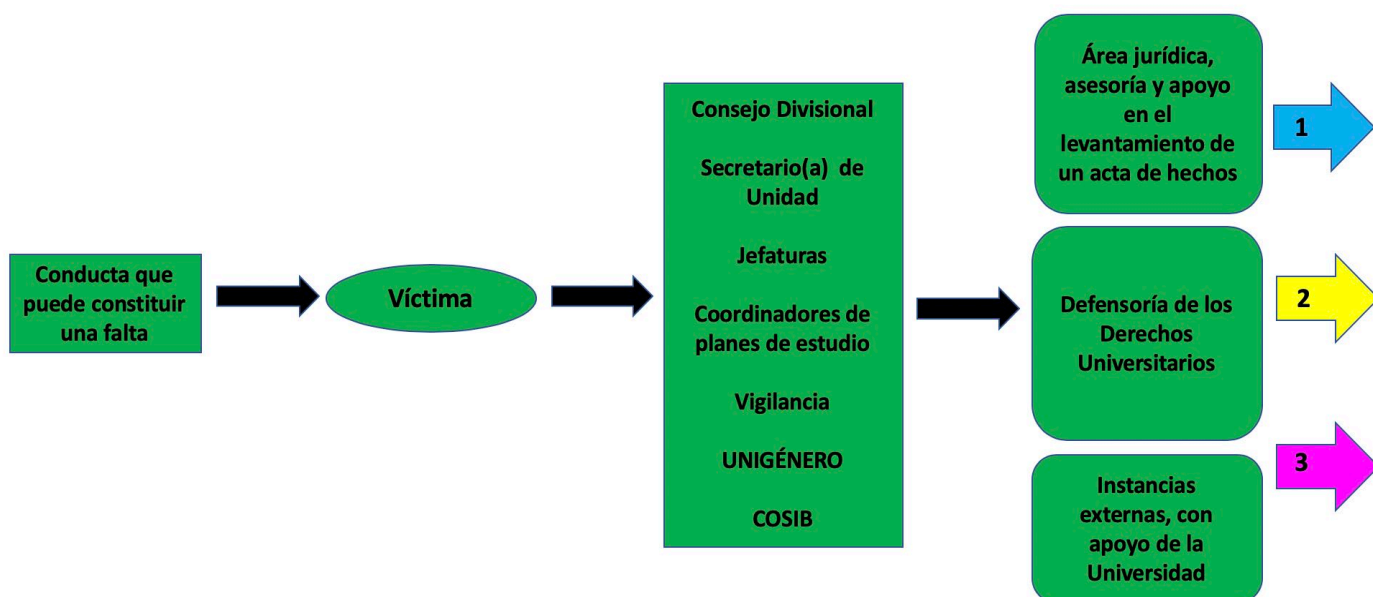
- Un resumen del caso, con la descripción del procedimiento seguido desde la presentación de la queja por la persona afectada por violencia de género, hasta la resolución.
- Los razonamientos que motivan y sustentan la decisión.

Dicha determinación deberá ser notificada a las partes involucradas y a las autoridades correspondientes, indicando los plazos establecidos.

Todas las resoluciones deberán integrarse en un informe anual que será presentado al Consejo Académico, por parte de la Comisión encargada de dar seguimiento a la aplicación de este Protocolo o de la UNIGÉNERO.

4.6 Ruta de atención

RUTA DE ATENCIÓN

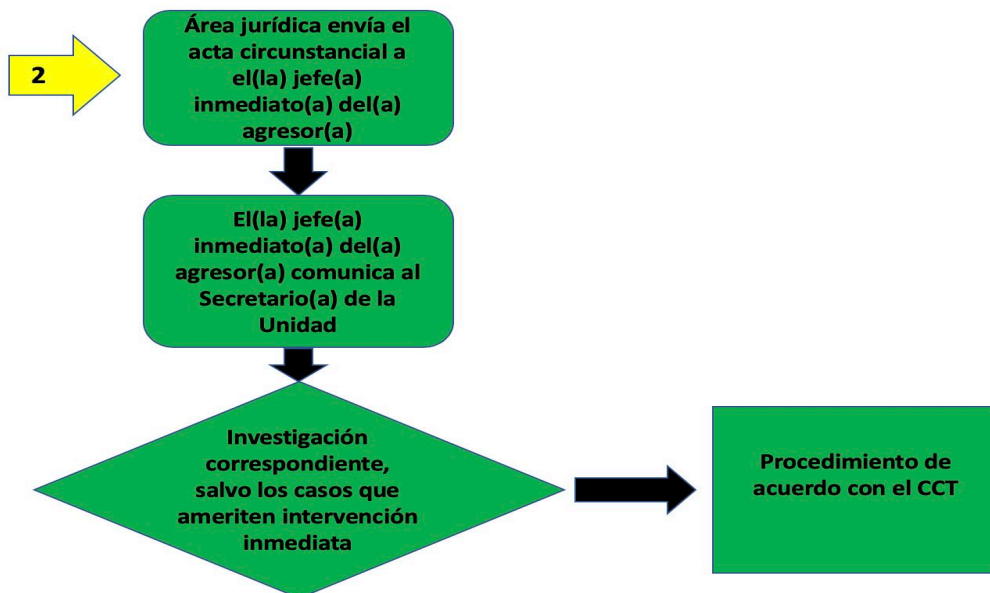


CONSEJO AC

Si el agresor o la agresora es una alumna o un alumno de la Universidad



Si el agresor o la agresora fuera un trabajador o una trabajadora de la Universidad



Si el agresor o la agresora fuera una persona ajena a la comunidad universitaria



CONSEJO ACADÉMICO IZ

ANEXO 1. RESULTADOS DIAGNÓSTICO

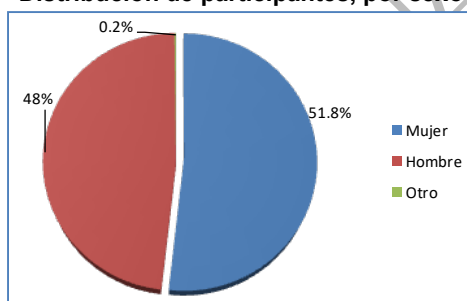
RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE LA PERCEPCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UAM-IZTAPALAPA

Presenta: Dra. Alicia Saldívar Garduño

13 de febrero de 2020.

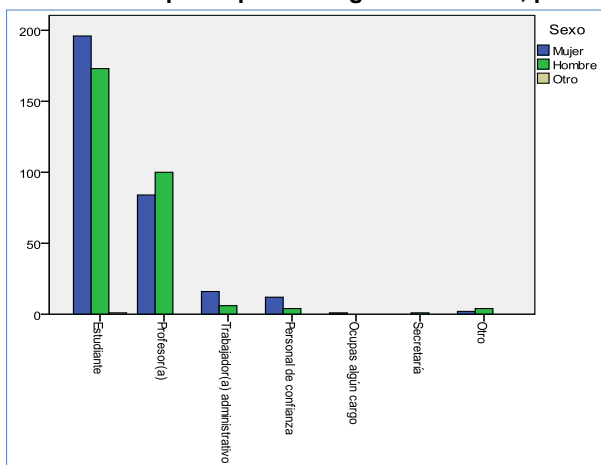
La encuesta fue diseñada y revisada por los miembros de la Comisión encargada de elaborar un protocolo para atender casos de violencia, con énfasis en violencia de género, así como la difusión continua del mismo a la comunidad universitaria, y posteriormente aplicada por vía electrónica, entre el 14 y el 26 de enero de 2019, a la comunidad académica, de estudiantes y de trabajadoras(es) administrativos de la UAM Iztapalapa. En total, participaron 600 personas, de las cuales, 51.8% fueron mujeres (n=311), 48% (n=288) varones, y el 0.2% (n=1) declaró pertenecer a otro sexo (ver la Gráfica 1).

Gráfica 1.
Distribución de participantes, por sexo



El 61.7% (n=370) de las personas participantes fueron estudiantes, 30.7% (n=184) profesores y profesoras, 3.7% (n=22) trabajadoras(es) administrativos, 2.7% (n=16) fungían como personal de confianza, 1% (n=6) dijeron tener otro rol, y en igual proporción, 0.2% (n=1) ocupaban algún cargo, o estaban en la Secretaría de la Unidad (ver la Gráfica 2).

Gráfica 2.
Distribución de participantes según su función, por sexo

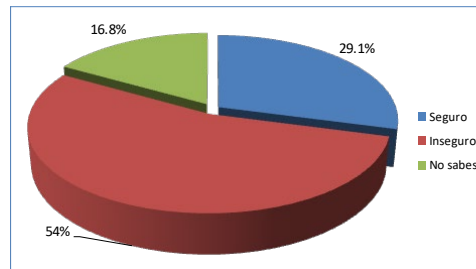


En el grupo de estudiantes que participaron en la encuesta, hubo una mayor proporción de mujeres, igual que en el de trabajadoras(es) administrativas(os) y entre personal de confianza, mientras que en el grupo de profesores(as), hubo mayoría de varones. Entre las(os) 370 estudiantes que participaron en la encuesta, el 86.2% (n=319) eran de licenciatura, y el 13.8% (n=51), de posgrado. De las(os) 184 profesores y profesoras que participaron, 168 (91.3%) tenían contratación definitiva, y 14 (7.6%), temporal.

La división académica que tuvo una mayor participación, fue CBI con 45.2% (n=271), seguida de CSH con 29.5% (n=177), y de CBS con 20.3% (n=122); otras áreas fueron coordinaciones con 2.3% (n=14), Secretaría con 1.5% (n=9), Rectoría con 0.7% (n=4), y otro con 0.5% (n=3).

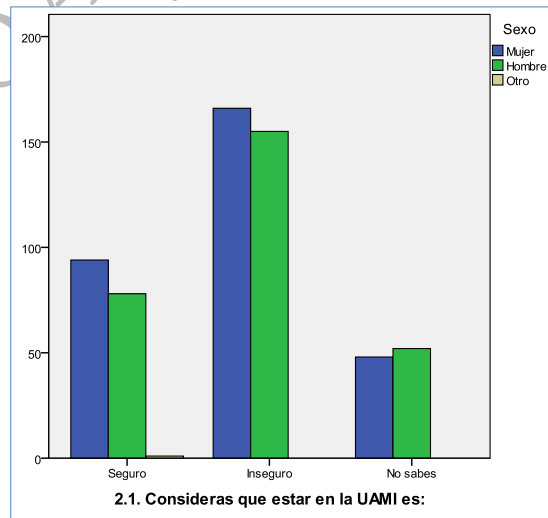
La Gráfica 3 muestra que más de la mitad de las personas participantes consideraron estar inseguras en la Unidad (54%; n=321), y una tercera parte se sentía segura(o) (29.1%; n=173); el restante 16.8% (n=100), eligió la opción “no sabes”:

Gráfica 3.
Consideras que estar en la UAMI es:



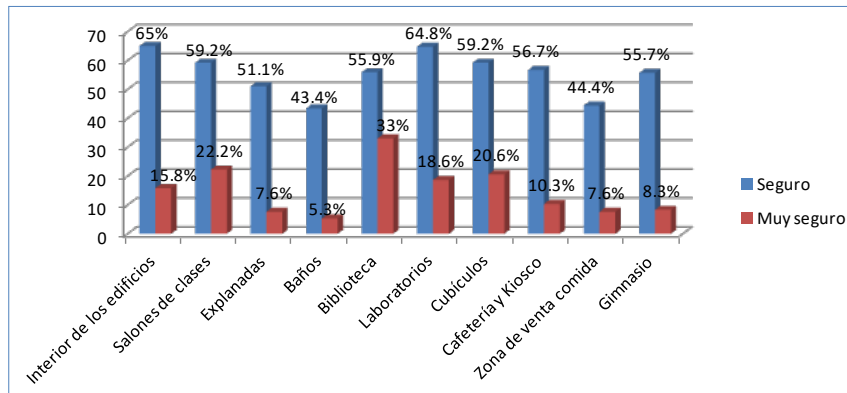
En la Gráfica 4, se aprecia que, tanto mujeres como hombres se sentían principalmente inseguros(as) dentro de la UAMI:

Gráfica 4.
Percepción de seguridad dentro de la Unidad, por sexo



La percepción de seguridad se asocia, según las respuestas, con zonas específicas en la Unidad: el interior de los edificios, los laboratorios, los salones de clases, los cubículos, la cafetería y el kiosco, la biblioteca, el gimnasio, las explanadas, la zona de venta de comida, y los baños, son algunos de los espacios en los que las y los participantes dijeron sentirse “seguros” o “muy seguros”, tal como se muestra en la Gráfica 5:

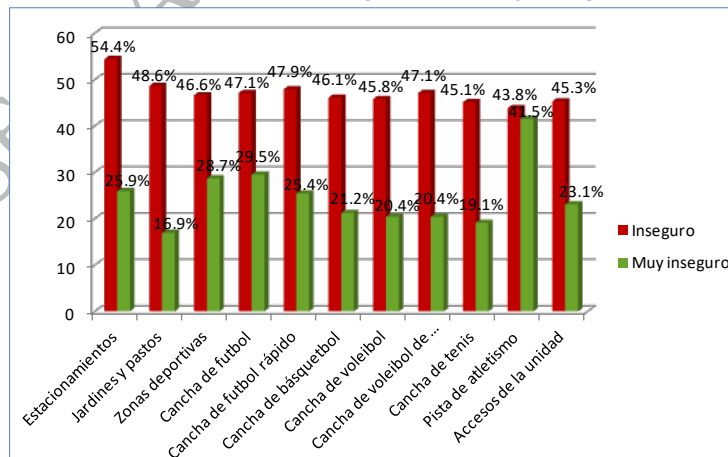
Gráfica 5.
Zonas que se perciben como “seguras” o “muy seguras” en la UAMI



Al diferenciar las respuestas por sexo, se encontró que, tanto las mujeres como los hombres se sentían seguras(os) o muy seguras(os) en: el interior de los edificios, los salones de clases, la biblioteca, los laboratorios, los cubículos, la cafetería y el kiosco.

En la Gráfica 6, se exponen las zonas en las que las personas participantes consideraron sentirse “inseguras” o “muy inseguras”: Los espacios reportados son: los estacionamientos, los jardines y los pastos, la cancha de fútbol rápido, la cancha de fútbol, la cancha de voleibol de playa, las zonas deportivas, la cancha de basquetbol, la cancha de voleibol, los accesos de la Unidad, y la pista de atletismo.

Gráfica 6.
Zonas que se perciben como “inseguras” o “muy inseguras” en la UAMI



Por sexo, las respuestas se diferenciaron de la siguiente manera:

- Las mujeres consideraron que eran inseguros o muy inseguros: los estacionamientos, los jardines y pastos, las zonas deportivas, la cancha de fútbol,

la cancha de fútbol rápido, la cancha de basquetbol, la cancha de voleibol, la cancha de voleibol de playa, la pista de atletismo, y los accesos de la Unidad.

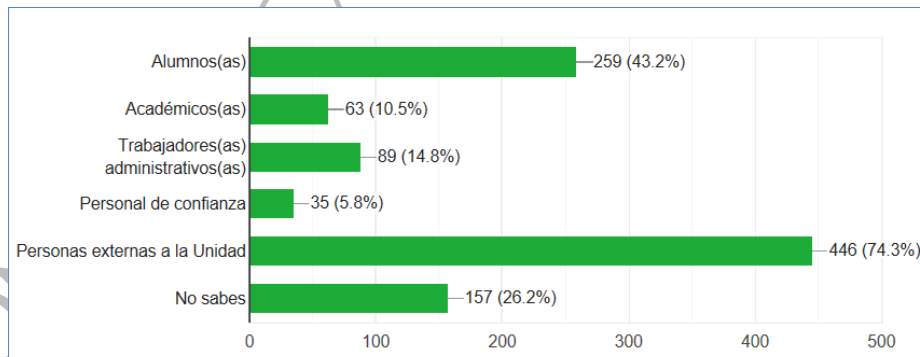
- Los hombres identificaron como inseguros o muy inseguros: los estacionamientos, los jardines y pastos, las zonas deportivas, cancha de fútbol, la cancha de fútbol rápido, la pista de atletismo, y los accesos de la Unidad.

Al pedir que mencionaran de manera libre otros lugares de la Unidad que percibían como inseguros, mencionaron los siguientes: los alrededores/afuera de la Unidad, las salidas/entradas de la Unidad (torniquetes), las calles aledañas a la UAMI, cerca de las entradas, las casetas de vigilancia, afuera de los edificios, los pasillos, alrededor del bioterio y la granja de producción animal, los edificios AS, T y AT, el espacio entre los edificios, la Rectoría y Servicios escolares, las plantas piloto y el almacén, el estacionamiento de bicicletas, los casilleros del gimnasio, las gradas de las canchas, las escaleras de emergencia, las regaderas, los negocios aledaños de comida, los salones, y el transporte.

Entre las razones que señalaron las y los participantes para tener esa sensación de inseguridad se encuentran: la presencia de personas ajenas a la Unidad, la falta de vigilancia, los asaltos que ocurren dentro de la Unidad, que hay lugares solitarios, que hay consumo de drogas y alcohol, porque hay complicidad entre vigilantes y ladrones, por el acoso que ocurre dentro de la Unidad, por los vendedores ambulantes, porque el personal de vigilancia es inadecuado (mayores de edad), se sienten seguras(os) durante el día pero no por la tarde o por la noche, porque no se poda la hierba en la zona deportiva, porque la iluminación es escasa, por la ubicación de la Unidad, porque han sido asaltadas(os) o robadas(os), porque faltan cámaras, porque no se pide identificación, porque los vigilantes ven T.V., leen revistas o miran el celular.

En la encuesta también se preguntó quién o quiénes realizan los actos mencionados, y se identificaron los siguientes actores (ver la Gráfica 7):

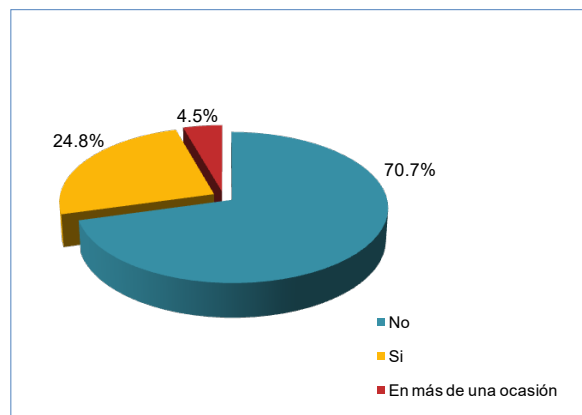
Gráfica 7.
Quién o quiénes realizan los actos que atentan contra la comunidad



Como es posible observar, se identificó principalmente a personas externas a la unidad, y a continuación, a alumnos(as), a trabajadoras y trabajadores administrativos, a las académicas(os), y al personal de confianza; poco más de la cuarta parte de las personas participantes no pudo identificar a alguien en particular.

A la pregunta de si alguna vez habían sido víctimas de violencia dentro de la UAMI, 24.8% de las personas participantes dijeron que sí, 4.5% que en más de una ocasión, y 70.7% respondió que no (ver la Gráfica 8).

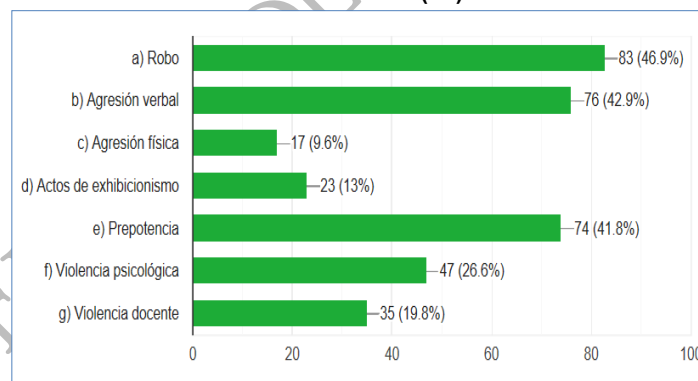
Gráfica 8.
Alguna vez has sido víctima de violencia dentro de la Unidad



Entre las personas que contestaron afirmativamente la pregunta, hubo una cantidad mayor de mujeres. La mayor parte de las personas que declararon haber sido víctimas de un delito al menos una vez fueron estudiantes (n=93; 52.8%, 12 lo habían sido en más de una ocasión), seguidos de profesores (n=73; 41.5%, 13 de ellas y ellos en más de una ocasión), trabajadores administrativos (n=5; 2.8%), personal de confianza (n=3; 1.7%, 2 fueron víctimas en más de una ocasión), y otro (n=2; 1.1%).

Al indagar sobre los tipos de violencia más frecuentes que se habían presentado dentro de la Unidad, se obtuvo lo siguiente (ver la Gráfica 9):

Gráfica 9.
Manera como fueron violentadas(os) dentro de la UAMI



En la Gráfica 9 se aprecia que las formas como habían sido violentadas las 355 personas que contestaron esta pregunta fue por robo en primer lugar (46.9%), y a continuación por agresión verbal (42.9%), por prepotencia (41.8%), violencia psicológica (26.6%), y violencia docente (19.8%), aunque también se reportaron actos de exhibicionismo (13%), y agresiones físicas (9.6%).

En la pregunta: “En caso de haber sido víctima de violencia, ¿a quién acudiste?”, las respuestas más frecuentes fueron: “Compañeros(as) y amigos(as)” (42.9%), y “Personal de vigilancia” (38.7%), y a continuación, “Oficina del Abogado de Unidad” (23.2%), “Jefe(a) de Departamento” (17.3%), “Otro” (abogados, autoridades civiles y de la universidad, Ministerio Público, PROFEDET, caseta, personas externas a la Unidad, al jefe inmediato de la

persona agresora, PGJ, padres o tutores, Colegio de profesores, 13.7%), y a autoridades como el(la) Secretario(a) de la Unidad (11.3%), y el(la) Director de la División (8.3%). Las opciones menos elegidas fueron “Consejeros(as) académicos(as)” y “Rector(a)” (3% en ambos casos), “Consejeros(as) estudiantiles” y “Grupo Interno Coordinador (GIC-Sindicato)” (3.6% en ambos casos), y “Secretario(a) Académico(a)” (4.2%).

El tipo de apoyo que recibieron las personas agraviadas de parte de las instancias a las que acudieron fueron principalmente: comprensión, apoyo moral, asesoría legal para levantar una denuncia por el hecho, apoyo institucional, apoyo emocional, consejería, acompañamiento, revisión de las cámaras, información y orientación; también se comentó sin embargo, que la respuesta obtenida en varios de los casos, no fue oportuna ni adecuada, tanto porque en la Oficina del Abogado de Unidad no les atienden con prontitud ni con amabilidad, como porque consideran que los vigilantes y las autoridades hacen caso omiso de las quejas y denuncias.

A la pregunta, “¿Crees que podrías ser víctima de violencia dentro de la UAMI?”, el 89.6% (n=540) respondió que SI, y el restante 10.4% (n=61), que NO. La percepción de vulnerabilidad ante cualquier tipo de violencia que podría ocurrir dentro de la Unidad es mayor entre las mujeres que participaron en la encuesta, en comparación con la reportada por los varones.

En relación con la violencia de género que ocurre dentro de las instalaciones de la UAMI, las principales afectadas por el acoso sexual (entendido como la violencia sexual que se produce reiteradamente) han sido las mujeres (n=50; 16% de las 311 que participaron en la encuesta), pero también se encontraron algunos casos de varones (n=12; 4.2% de los 288 participantes de ese sexo en la encuesta); estas personas eran principalmente estudiantes, profesoras o profesores, y trabajadores administrativas(os), y las personas que les acosaron eran sobre todo profesores, tal como se muestra en la Gráfica 10 y en la Tabla 1:

Gráfica 10. Han sufrido acoso sexual de parte de:

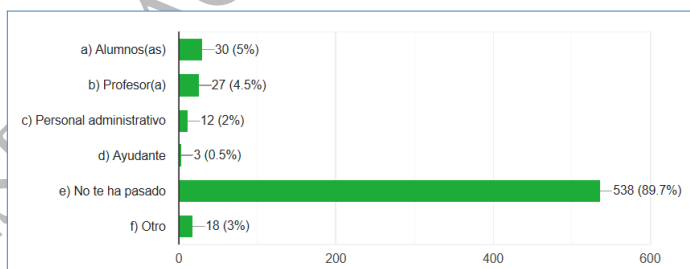


Tabla 1. Personas que han sufrido acoso sexual por sexo

Has sufrido acoso sexual de parte de:	Mujeres	Varones	Otro	Total
Alumnos(as)	9	6	0	15
Profesor(a)	13	0	0	13
Personal administrativo	3	0	0	3
Otro	12	1	0	13
Varios de los anteriores	14	5	0	19
No te ha pasado	260	276	1	537
Total	311	288	1	600

51 mujeres admitieron haber padecido acoso sexual, principalmente de parte de algún(a) profesor(a) (n=13), de otros(as) alumnos(as) (n=9) o de otras personas (n=12) identificadas como ajenas a la universidad, el entrenador del gimnasio y vendedores de dulces; los varones declararon en una proporción significativamente menor haber sido objeto de acoso sexual, y el mismo era ejercido sobre todo por otros(as) alumnos(as) (n=6). Tanto alumnas como profesoras se quejaron por haber sido acosadas principalmente por profesores.

Respecto del hostigamiento sexual (definido como aquella violencia sexual que se presenta donde existe una relación jerárquica), 10.6% (n=33) de las mujeres que participaron en la encuesta admitieron haberlo padecido, y 2% (n=6) de los varones participantes. En la Gráfica 11 se presentan las personas que fueron identificadas como hostigadoras, y en la Tabla 2, se desglosa la información por sexo de aquella que lo padeció:

Gráfica 11. Han sufrido hostigamiento sexual de parte de:

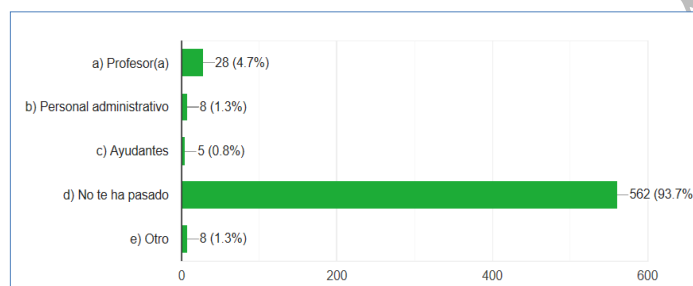


Tabla 2. Personas que han sufrido hostigamiento sexual por sexo

Has sufrido hostigamiento sexual de parte de:	Mujeres	Varones	Otro	Total
Profesor(a)	19	2	0	21
Personal administrativo	3	0	0	3
Otro	6	1	0	7
Varios de los anteriores	5	3	0	8
No te ha pasado	278	282	1	561
Total	311	288	1	600

De acuerdo con la información obtenida, se identificó a profesores(as) como los principales hostigadores(as) (4.7%), y a continuación a miembros del personal administrativo (1.3%), otros (1.3%) y ayudantes (0.8%). Como ya hemos dicho, el hostigamiento sexual afecta principalmente a las mujeres estudiantes, profesoras y del personal administrativo; las personas que ejercieron dicho hostigamiento sobre las mujeres que admitieron haber vivido esa situación fueron identificadas principalmente como profesores(as) (n=19), otros (Jefe de Departamento, un Secretario Escolar, personas ajenas a la universidad, y compañeros estudiantes) (n=6), varios de los anteriores (n=5), y personal administrativo (n=3). En el caso de los varones, las personas que los hostigaron fueron varios de los que se mencionan en la lista (n=3), profesores(as) (n=2), y otras personas (n=1).

En lo que toca al abuso sexual, los casos que se presentaron fueron, de nueva cuenta, más numerosos entre las mujeres (4.5% de las participantes) que entre los varones (1.7% de los que participaron en la encuesta). (ver la Gráfica 12 y la Tabla 3).

Gráfica 12. Han sufrido abuso sexual de parte de:

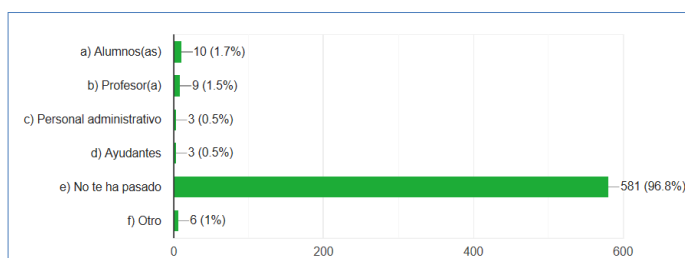


Tabla 3. Personas que han sufrido abuso sexual por sexo

Has sufrido abuso sexual de parte de:	Mujeres	Varones	Otro	Total
Alumnos(as)	5	0	0	5
Profesor(a)	3	0	0	3
Personal administrativo	0	0	0	0
Otro	4	1	0	5
Varios de los anteriores	2	4	0	6
No te ha pasado	297	283	1	581
Total	311	288	1	600

Se identificó como responsables de abuso sexual principalmente a alumnos(as) (1.7%), a profesores(as) (1.5%), a otros (1%), y a personal administrativo y ayudantes en igual proporción (0.5%). De las mujeres que dijeron haber sido víctimas de abuso sexual, denuncian sobre todo a alumnos(as) (n=5), a otros (n=4; un Secretario escolar y personas ajenas a la universidad), a profesores(as) (n=3) y a varios de los mencionados (n=2). Los varones, por su parte, mencionaron a varios de los anteriores (n=4) y a otros (n=1).

Entre las agresiones referidas por las personas que contestaron la encuesta en las respuestas a las preguntas abiertas, se pueden mencionar: exhibicionismo, trabajadores de limpieza que husmean en los orificios de los baños de mujeres para espiarlas, profesores que acosan sexualmente a las alumnas, alumnos que acosan a sus compañeras, personas ajenas a la universidad que acosan a las alumnas dentro y fuera de la Unidad, abuso sexual contra las chicas en la pista de atletismo, intentos de violación hacia las alumnas en los baños o en el estacionamiento.

Al preguntar a quién o a quiénes acudieron en caso de haber sido víctimas de violencia de género, se eligió principalmente a alumnos(as) y amigos(as), a un profesor o profesora, a la Defensoría de los Derechos Universitarios, a las y los Consejeros Académicos, a la oficina del Abogado de la Unidad, y a las(os) Jefes(as) de Departamento; a quienes menos se recurre es al Secretario de la Unidad y a los(as) Secretarios(as) Académicos(as).

Los resultados de la encuesta que aquí se reportan constituyen un primer acercamiento al complejo fenómeno de la violencia y la violencia de género que se viven en la UAM Iztapalapa. Las respuestas obtenidas nos acercan a las experiencias y las preocupaciones de 600 miembros de la comunidad universitaria que es capaz de señalar los aspectos que es necesario atender para desarrollar acciones que contribuyan a mejorar la convivencia y transitar hacia una cultura de paz. Es importante continuar aplicando este tipo de instrumentos y otros de corte cualitativo de manera periódica, para que se cuente con información actualizada que constituya un insumo importante para la toma de decisiones, y para el establecimiento de una ruta de acción basadas en evidencias que involucre a todos los grupos que conviven al interior de la UAMI.

ANEXO 2. FICHA DE REGISTRO



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

**Unidad de Acción para la Prevención y Erradicación de las Violencias de Género,
la Inclusión con Equidad, y el Respeto a las Diversidades.**

Ficha de registro ante un caso de violencia de género

Llene este formulario con todos los datos de los que dispone. La información recopilada tiene carácter CONFIDENCIAL. Este formato NO CONSTITUYE una denuncia legal. Cumple fines de registro y seguimiento.

Formato UG-01	
PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA	PRESUNTO(A) GENERADOR(A) DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Nombre:	Nombre:
Matrícula:	Edad:
Licenciatura Posgrado en:	Licenciatura: Posgrado en:
Trimestre:	Trimestre:
Dirección:	Dirección:
Celular: Correo electrónico: Hora de atención: Hora de salida:	Celular: Correo electrónico:
Breve narración de los hechos.	

Responsable: *María del Socorro Damián Escobar.*

ANEXO 3. PRINCIPIOS QUE GUIAN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Confidencialidad.

Los datos personales y la información privada de las partes en los procedimientos instaurados a raíz de la implementación del Protocolo deberán ser mantenidas en privacidad por las personas involucradas en los procedimientos. Las autoridades que conozcan de los casos de violencia de género están obligadas a mantener resguardados los datos personales de las partes y a mantener la información del caso en privacidad.

Este principio no debe servir de excusa para interferir en las redes de apoyo a favor de la víctimas o víctimas, ya que el simple hecho de que la víctima o víctimas revelen que existe una queja en contra del agresor, no vulnera el aludido principio, sino que contribuye a establecer lazos comunitarios entre otras mujeres que probablemente fueron violentadas por la misma persona o que simplemente por cuestión de sororidad decidan crear estrategias de prevención entre ellas.

Debida diligencia.

Significa que la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa deberá realizar todas las actuaciones necesarias dentro de su ámbito de competencia en un tiempo razonable luego de que tenga conocimiento de los hechos de violencia de género, a efecto de prevenir, investigar, sancionar y erradicar la violencia de género, y con esto evitar la impunidad y la repetición de los hechos, debiendo para ello remover los obstáculos que impidan el acceso real y efectivo de las víctimas a la justicia.

La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen y constituyen una violación grave a los derechos humanos de las mujeres, entre ellos: el derecho humano a una vida libre de violencia.

Transparencia.

Todos los procedimientos, acciones y estrategias que la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa lleve a cabo en cumplimiento del Protocolo y en ejercicio de sus obligaciones de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, deberán instrumentarse de manera que garanticen el acceso a la información, el seguimiento y el control correspondiente.

La Universidad deberá contar con mecanismos de rendición de cuentas y evaluación de las políticas, planes, programas y procedimientos que instrumente para garantizar el derecho de las víctimas de la violencia de género.

Accesibilidad.

En todas las etapas de los procedimientos a que alude el protocolo, las partes deberán tener acceso a la información y a sus respectivos expedientes, así como también poder participar en igualdad de condiciones, y tratándose de víctimas de violencia de género, deberán contar con asesoría jurídica con perspectiva de género y ser asistidas en todas las etapas de los procedimientos instaurados para la atención de la violencia de género.

Publicidad.

Todas las acciones, mecanismos y procedimientos deberán ser públicos, siempre que esto no vulnere los derechos humanos de las víctimas o las garantías para su protección.

La Universidad Autónoma Metropolitana deberá implementar mecanismos de difusión eficaces a fin de brindar información y orientación a las víctimas acerca de los derechos,

garantías y recursos, así como acciones, mecanismos y procedimientos con los que cuenta, los cuales deberán ser dirigidos a las víctimas y publicitarse de forma clara y accesible.

Igualdad y no discriminación.

En el ejercicio de los derechos y garantías de las víctimas y en todos los procedimientos que se contemplan en el Protocolo, las autoridades universitarias, instancias, órganos colegiados, personales y en general toda persona que tenga conocimiento de la violencia de género, se conducirán sin distinción, exclusión o restricción ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, sociales, nacionales, lengua, religión, opiniones políticas, ideológicas o de cualquier otro tipo, género, edad, preferencia u orientación sexual, estado civil, condiciones de salud, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio y discapacidades, o cualquier otra que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Toda garantía o mecanismo especial deberá fundarse en razones de enfoque diferencial.

Buena fe.

Las autoridades universitarias, instancias, órganos colegiados y personales y en general toda persona que tenga conocimiento de la violencia de género presumirá la buena fe de las víctimas. Los servidores públicos que intervengan con motivo del ejercicio de derechos de las víctimas no deberán criminalizarlas o responsabilizarlas por su situación y deberán brindarles los servicios de ayuda, atención y asistencia desde el momento en que lo requieran, así como respetar y permitir el ejercicio efectivo de sus derechos.

No criminalización.

Las autoridades universitarias, instancias, órganos colegiados y personales, y en general toda persona que tenga conocimiento de la violencia de género, no deberán agravar el sufrimiento de la víctima ni tratarla en ningún caso como sospechosa o responsable de la comisión de los hechos que denuncie. Deberán evitarse la estigmatización, los prejuicios de género y las consideraciones de tipo subjetivo.

Victimización secundaria.

Las autoridades universitarias, instancias, órganos colegiados y personales, y en general toda persona que tenga conocimiento de la violencia de género, no deberán realizar juicios de valor tendientes a descalificar el testimonio de la víctima, ni mucho menos responsabilizar a la víctima de su situación, ni deberán exigirle mecanismos o procedimientos que agraven su condición ni establecer requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos ni la expongan a sufrir un nuevo daño.

No repetición.

La no repetición forma parte de las medidas de reparación integral que establece la Ley General de Víctimas, implica que el hecho punible o la violación de derechos sufrida por la víctima, en este caso, de violencia de género, no vuelva a ocurrir, para ello la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, con la implementación del presente Protocolo busca generar mecanismos de atención eficaces contra la violencia de género, que contribuyan a evitar la impunidad y la repetición de los mismos.

Enfoque diferencial y especializado

La Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa reconoce la existencia de grupos de población con características particulares o en situación de mayor vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad y otros, y en consecuencia, está consciente que ciertos daños requieren de una atención

especializada que responda a las particularidades y al grado de vulnerabilidad de las víctimas.

Máxima protección.

La Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa debe velar por la aplicación más amplia de medidas de protección a la dignidad, libertad, seguridad y vida de quienes denuncien actos de violencia de género. Para ello la UNIGÉNERO y demás instancias y órganos de atención e implementación del presente Protocolo deberán sugerir medidas efectivas para salvaguardar la integridad física y emocional de la(s) víctima(s), evitando daños físicos y emocionales mayores, así como aquellas medidas de carácter académico que tengan por objeto que la persona que presenta la queja no se vea afectada en el desarrollo de sus actividades escolares.

CONSEJO ACADÉMICO IZTAPALAPA

ANEXO 4. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Abuso sexual: Toda actividad sexual que sucede entre dos personas sin que medie el consentimiento de alguna de ellas. Abarca conductas como cualquier tipo de penetración, demostración de material sexualmente explícito, tocamiento corporal, estimulación sexual forzada, exhibicionismo, insinuaciones sexuales, exposición a actos sexuales no deseados, prostitución y pornografía infantil.

Acoso sexual: Ejercicio abusivo de poder relacionado con la sexualidad que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, aun cuando no exista una relación jerárquica. Puede realizarse en uno o en varios eventos.

Conductas que pueden constituir acoso:

- Realizar silbidos, señales lascivas, miradas incómodas e insinuantes, muecas o gestos que generen pensamientos de connotación sexual.
- Expresar chistes sexuales molestos, comentarios insinuantes u obscenos, así como adulaciones sobre el físico o la imagen corporal de una persona.
- Presionar para obtener fotografías o imágenes de una persona en ropa íntima o desnuda.
- Hacer preguntas, referencias o insinuaciones sobre la vida sexual de una persona.
- Presionar a una persona para regresar a una relación afectiva.
- Realizar llamadas telefónicas o mensajes de texto con insinuaciones de connotación sexual o íntima no aceptadas.
- Visitar insistentemente las redes sociales de la víctima y hacer comentarios sugestivos o de connotación sexual o íntima.
- Insistir para tener encuentros privados o íntimos con una persona fuera del lugar de trabajo o de estudios.
- Llevar a cabo acercamientos excesivos como abrazos o besos no deseados o tocamientos, pellizcos, roces, acorralamientos.
- Exhibir fotografías, imágenes, u objetos sexualmente sugestivos, pornográficos o en ropa interior con intenciones sugerentes.
- Realizar promesas expresas a la víctima de que obtendrá un beneficio personal a cambio de favores sexuales (hostigamiento sexual).
- Llevar a cabo amenazas (directas o indirectas) mediante las cuales la persona agresora exige a la víctima realizar conductas sexuales contra su voluntad o con la amenaza de que, en caso de negativa, se generará para ella un mal futuro.
- Usar expresiones físicas, gestuales o verbales con connotación sexual, insinuaciones sexuales o proposiciones sexuales a otra persona.
- Realizar la exhibición de imágenes u objetos con contenido sexual.

Agresor(a): Persona que inflige cualquier tipo de violencia de género.

Discriminación: Toda acción u omisión que impide el acceso o el ejercicio de los derechos humanos por motivos relacionados con alguna condición ya sea de sexo, género, edad, salud, económica, etnia, clase social, color de piel, preferencia sexual, aspecto físico o religión.

Discriminación por género: Se entiende como 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 sea por motivo de sexo, género, características genéticas, embarazo, orientación o identidad sexual. También se entenderá como discriminación de género la homofobia y la misoginia.

Género: Conjunto de características, actitudes y roles social, cultural e históricamente asignados a las personas en virtud de su sexo. Es el conjunto de caracteres que definen lo masculino y femenino de manera convencional y diferente de una cultura a otra y de una época a otra. Así, este concepto es resultado de un proceso de construcción social.

Homofobia: Una forma de violencia cultural, como manifestación de intolerancia hacia la existencia de parejas del mismo sexo que contravienen la heteronormatividad y la violencia estructural con una mirada dicotómica.

Hostigamiento sexual: Ejercicio de poder de una persona frente a otra en una relación jerárquica real, en los ámbitos laboral y escolar. Se expresa en conductas o actitudes verbales, físicas y/o simbólicas, relacionadas con la sexualidad.

Normatividad heterosexual: conjunto de arreglos a partir de los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana. Con estos productos culturales cada sociedad arma un sistema basado tanto en las diferencias sexuales, como en las construcciones de género; formando con ellas un conglomerado de normas basadas en la relación entre hombres y mujeres. Los integrantes de cada sociedad se sentirán obligados a cumplir dichas normas o de lo contrario serán marginados o rechazados por su grupo social.

Persona en situación de violencia: aquellas personas que viven o han transitado por situaciones de opresión, discriminación, exclusión, desigualdad, inequidad y donde el pleno goce de derechos ha sido vulnerado.

Perspectiva de género: Visión científica, analítica, crítica y política, que permite entender las desigualdades entre las mujeres y los hombres. Propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Contribuye a construir una sociedad en donde lo femenino y lo masculino tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Queer: persona no heterosexual que, por motivos políticos o de identidad, no se reconoce en ninguna de las otras categorías de la diversidad sexual (LGBTTTI).

Reparación del daño: la reparación consiste en restablecer la situación de la persona en situación de violencia al momento anterior del hecho ilícito, eliminando o anulando las consecuencias de la acción u omisión ilícita; es decir, requiere siempre que sea posible, la plena restitución. Tratándose de derecho internacional de los derechos humanos, la reparación puede tener varias dimensiones:

- La *restitución*, que busca recuperar la situación previa de la persona en situación de violencia. Incluye, entre otros, el restablecimiento de derechos, el retorno a su lugar de residencia, la devolución de bienes y el empleo.
- La *indemnización*, que refiere la compensación monetaria por daños y perjuicios. Incluye tanto daño material como físico y moral (miedo, humillación, estrés, problemas mentales, reputación).

- La *rehabilitación* alude a medidas como atención médica y psicológica, así como servicios legales y sociales que ayuden a las personas en situación de violencia a readaptarse a la sociedad.
- La *satisfacción*, que implica la verificación de los hechos, conocimiento público de la verdad y actos de desagravio; las sanciones contra perpetradores; la conmemoración y tributo a las personas en situación de violencia.
- Las *garantías de no repetición* pretenden asegurar que las personas en situación de violencia no vuelvan a ser objeto de violaciones. Requieren de formas judiciales, institucionales y legales, cambios en los cuerpos de seguridad, promoción y respeto de los derechos humanos, para evitar la repetición de las violaciones.

Ruta de atención: camino o proceso que transita la persona en situación de violencia de género para tener acceso a servicios especializados y a la justicia que les proporcionará el Estado y otras instituciones, a través de disposiciones legales en la materia. Estrategia de intervención para atender a las personas en situación de violencia de género psicológica, jurídica y médica, gracias a la coordinación entre diversas instancias.

Sexo: diferenciación socialmente reconocida basada en las características biológicas que existen entre hombres y mujeres.

Transversalidad de género: es una propuesta que consiste en transformar el orden social de género establecido en la familia, la vida, el mercado de trabajo y el Estado, mediante la incorporación de la perspectiva de género en todo el proceso de elaboración e implementación de políticas públicas. Sus principios rectores buscan alcanzar la equidad, por lo que cada una de las intervenciones de política es analizada en términos de los impactos diferenciales entre hombres y mujeres.

La transversalización de la perspectiva de género no sólo prevé acciones para mejorar la condición y posición de las mujeres, sino que también plantea desarrollar intervenciones dirigidas a modificar la condición masculina para replantear la ubicación de los hombres en los ámbitos donde han sido excluidos o se hace necesario su reposicionamiento. En este sentido, un correlato de este enfoque es visibilizar cómo están incorporados los hombres en el diseño de las políticas públicas.

Las propuestas para la transversalidad de género surgen ante la necesidad del movimiento internacional de mujeres de hacer avanzar el cumplimiento de los acuerdos en materia de equidad de género, que se tomaron en las distintas conferencias internacionales. Éstas comenzaron a finales de los años ochenta y principios de los noventa, a partir de las críticas a la estrategia Género en el Desarrollo. No obstante, fue hasta la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, en 1995, que se incorporaron como una estrategia para ser adoptada por parte de los gobiernos firmantes del Plan de Acción y la Plataforma de Beijing.

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

Violencia de género: Toda acción u omisión basada en el género, que usa la fuerza (física, verbal y/o emocional) para lograr que otra persona haga o deje de hacer algo aunque no esté de acuerdo, que atenta contra los bienes, la libertad, la salud y los derechos humanos, e implica daños físicos, sexuales, patrimoniales y/o psicológicos. Este término permite enfatizar que esta violencia tiene como origen en el orden diferenciado que ubica unos cuerpos en posiciones de mayor ventaja en relación con otros.

Violencia docente: Aquellas conductas que emanan de maestros(as) y dañan la autoestima de estudiantes con actos de discriminación por su sexo, género, edad, condición social, académica y/o características físicas.

Violencia económica: Toda acción u omisión de una persona que busca controlar los recursos o la supervivencia económica de otra. Puede manifestarse como extorsión.

Violencia emocional: Cualquier acción u omisión que afecte el estado emocional de una persona. Puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, gritos, descalificaciones, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación, amenazas, chismes, chantajes, rechazo, discriminación y abuso de autoridad.

Violencia física: Cualquier acción que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas. Puede manifestarse por medio de controlar o dominar sus movimientos o decisiones, golpes, patadas, empujones, golpes con objetos, agresiones con armas, homicidio y secuestro.

Violencia institucional: Toda acción u omisión 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, así como el acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia patrimonial: Toda acción u omisión de una persona a otra que busca despojarla de sus bienes. Puede manifestarse por medio de extorsión, robo o daño a pertenencias y retención de documentos.

Violencia sexual: Se entenderá en este Protocolo a la violencia sexual como acto sexual, tentativa de consumar un acto sexual, comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, acciones para utilizar en cualquier forma la sexualidad de una persona mediante coacción, que incluye tanto a mujeres como a hombres (mujeres con mujeres-hombres con hombres). Atenta contra su libertad, dignidad e integridad física y emocional. Puede manifestarse como hostigamiento, acoso, insinuaciones sexuales, tocamientos y/o violación sexual.

ANEXO 5. ARTÍCULOS RELEVANTES DEL CONVENIO 190 DE LA OIT, RELATIVOS A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL³

Dicho Convenio define en su artículo 1º:

- a) La expresión **violencia y acoso en el mundo del trabajo** designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.
- b) La expresión **violencia y acoso por razón de género** designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Ámbito de aplicación:

Artículo 2º:

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se define en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.
2. Este convenio se aplica a todos los sectores, público y privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3º:

El presente convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los de vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) En el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar del trabajo.

³ Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

ANEXO 6. CONSECUENCIAS ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO PENAL FEDERAL CON RELACIÓN AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, EL ABUSO SEXUAL Y LA VIOLACIÓN

El Código Penal Federal vigente establece en el artículo **259 Bis** que:

“Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días de multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

Artículo 260. Comete el delito de abuso sexual quien ejecute en una persona, sin su consentimiento, o la obligue a ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la cópula.

A quien cometa este delito, se le impondrá pena de seis a diez años de prisión y hasta doscientos días multa.

Para efectos de este artículo se entiende por actos sexuales los tocamientos o manoseos corporales obscenos, o los que representen actos explícitamente sexuales u obliguen a la víctima a representarlos.

También se considera abuso sexual cuando se obligue a la víctima a observar un acto sexual, o a exhibir su cuerpo sin su consentimiento.

Si se hiciera uso de violencia, física o psicológica, la pena se aumentará en una mitad más en su mínimo y máximo.

Artículo 261. A quien cometa el delito de abuso sexual en una persona menor de quince años de edad o en persona que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho, aun con su consentimiento, o que por cualquier causa no pueda resistirlo o la obligue a ejecutarlo en sí o en otra persona, se le impondrá una pena de seis a trece años de prisión y hasta quinientos días multa.

Si se hiciera uso de violencia, la pena se aumentará en una mitad más en su mínimo y máximo.

Artículo 262. Al que tenga cópula con persona mayor de quince años y menor de dieciocho, obteniendo su consentimiento por medio de engaño, se le aplicará de tres meses a cuatro años de prisión.

Artículo 263.- En el caso del artículo anterior, no se procederá contra el sujeto activo, sino por queja del ofendido o de sus representantes.

Artículo 264.- (Derogado).

Artículo 265. Comete el delito de violación quien por medio de la violencia física o moral realice cópula con persona de cualquier sexo, se le impondrá prisión de ocho a veinte años.

Para los efectos de este artículo, se entiende por cópula, la introducción del miembro viril en el cuerpo de la víctima por vía vaginal, anal u oral, independientemente de su sexo.

Se considerará también como violación y se sancionará con prisión de ocho a veinte años al que introduzca por vía vaginal o anal cualquier elemento o instrumento distinto

al miembro viril, por medio de la violencia física o moral, sea cual fuere el sexo del ofendido.

Artículo 265 bis.- Si la víctima de la violación fuera la esposa o concubina, se impondrá la pena prevista en el artículo anterior.

Este delito se perseguirá por querrela de parte ofendida.

Artículo 266. Se equipara a la violación y se sancionará de ocho a treinta años de prisión:

I. Al que sin violencia realice cópula con persona menor de quince años de edad;

II.- Al que sin violencia realice cópula con persona que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo; y

III. Al que sin violencia y con fines lascivos introduzca por vía anal o vaginal cualquier elemento o instrumento distinto del miembro viril en una persona menor de quince años de edad o persona que no tenga capacidad de comprender el significado del hecho, o por cualquier causa no pueda resistirlo, sea cual fuere el sexo de la víctima.

Si se ejerciera violencia física o moral, el mínimo y el máximo de la pena se aumentará hasta en una mitad.

Artículo 266 Bis.- Las penas previstas para el abuso sexual y la violación se aumentará hasta en una mitad en su mínimo y máximo, cuando:

I.- El delito fuere cometido con intervención directa o inmediata de dos o más personas;

II.- El delito fuere cometido por un ascendiente contra su descendiente, éste contra aquél, el hermano contra su colateral, el tutor contra su pupilo, o por el padrastro o amasio de la madre del ofendido en contra del hijastro. Además de la pena de prisión, el culpable perderá la patria potestad o la tutela, en los casos en que la ejerciere sobre la víctima;

III.- El delito fuere cometido por quien desempeñe un cargo o empleo público o ejerza su profesión, utilizando los medios o circunstancia que ellos le proporcionen. Además de la pena de prisión el condenado será destituido del cargo o empleo o suspendido por el término de cinco años en el ejercicio de dicha profesión;

IV.- El delito fuere cometido por la persona que tiene al ofendido bajo su custodia, guarda o educación o aproveche la confianza en él depositada.

V. - El delito fuere cometido previa suministración de estupefacientes o psicotrópicos a la víctima, en contra de su voluntad o sin su conocimiento.”

ANEXO 7. REFORMAS HECHAS AL CÓDIGO PENAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y A LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO, REFERENTES A LOS DELITOS CONTRA LA INTIMIDAD SEXUAL Y A LA VIOLENCIA DIGITAL RESPECTIVAMENTE

Estos artículos son los que fueron reformados del Código Penal de la Ciudad de México, y hacen referencia al acoso cibernético y específicamente: Contra la Intimidad sexual.

Artículo 179 BIS.- 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.

CAPÍTULO VII CONTRA LA INTIMIDAD SEXUAL

Artículo 181.- Quintus. 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.

La pena se agravará en una mitad cuando:

I. La víctima sea una persona ascendiente o descendientes en línea recta, hasta el tercer grado;

II. Cuando exista o haya existido entre el activo y la víctima una relación de matrimonio, concubinato, sociedad de convivencia, noviazgo o cualquier otra relación sentimental o de hecho, de confianza, docente, educativo, laboral, de subordinación o superioridad;

III. Cuando aprovechando su condición de persona responsable o encargada de algún establecimiento de servicio al público, realice alguna de las conductas establecidas en el presente artículo;

IV. Sea cometido por alguna persona servidora pública o integrante de las instituciones de Seguridad Ciudadana en ejercicio de sus funciones;

V. Se cometa en contra de personas adultas mayores, con discapacidad, en situación de calle, afroamericanas o de identidad indígena. Este delito se perseguirá por querrela.

Artículo 209

La pena se agravará al triple cuando la amenaza consista en difundir, exponer, distribuir, publicar, compartir, exhibir, reproducir, intercambiar, ofertar, comerciar o transmitir, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensaje telefónico, redes sociales o cualquier medio tecnológico; imágenes, audios o videos de contenido sexual íntimo de una persona sin su consentimiento u obtenido mediante engaño.

Se entenderá como personas ligadas por algún vínculo con la víctima:

- a) A las personas ascendientes y descendientes consanguíneas o afines;
- b) La persona cónyuge, la concubina, el concubinario, pareja permanente y parientes colaterales por consanguinidad hasta el cuarto grado y por afinidad hasta el segundo; y
- c) Las personas que estén ligadas con las víctimas por amor, respeto, gratitud o estrecha amistad.

Este delito se perseguirá por querrela.

Artículo 236

I.

II.

III.

Asimismo, las penas se incrementarán en una mitad cuando se utilice como medio comisivo la vía telefónica, el correo electrónico o cualquier otro medio de comunicación electrónica y cuando el delito emplee imágenes, audios o videos de contenido sexual íntimo.

LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

TÍTULO SEGUNDO

TIPOS Y MODALIDADES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

CAPITULO DOS

DE LAS MODALIDADES DE LA VIOLENCIA

Artículo 7.- Las modalidades de violencia contra las mujeres son:

I a la XIV...

XV. La interrupción, bloqueo, destrucción o eliminación de imágenes, audios, videos de contenido sexual íntimo de una persona, sin su consentimiento; de medios impresos, redes sociales, plataforma digital o cualquier dispositivo o medio tecnológico.

Artículo 72 TER.- Tratándose de violencia digital, la o el Ministerio Público, la Jueza o Juez, procederá de acuerdo al siguiente procedimiento:

- I. La querrela podrá presentarse vía electrónica o mediante escrito de manera personal;
y

II- El Ministerio Público ordenará de manera inmediata, las medidas de protección necesarias, ordenando vía electrónica mediante escrito de plataformas digitales, redes sociales o páginas electrónicas, personas físicas o morales, la irrupción, bloqueo, destrucción, o eliminación de imágenes, audios, o videos relacionados con la querrela.

Link de la publicación de la Gaceta de la Ciudad de México:

https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/68a66c34f452ed4fa3f37ff4c98e2cb9.pdf?fbclid=IwAR1cNjRId-OrAgPChs0x4ZkcaxUXTOLjmkK1qdWj-xC66GdHgY3sH7d7vsU

CONSEJO ACADÉMICO IZTAPALAPA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Protocolos de IES en México

- Alberti, M. P. (2012). *Mecanismo de prevención y atención de posibles casos de hostigamiento, acoso sexual y discriminación en el Colegio de Posgraduados*. Texcoco, Estado de México, México: COLPOS, Instituto Nacional de las Mujeres, Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación.
- Ibáñez, J. A., Carmona, N. y Salcedo, S. (2014). *Optemos por no Discriminar. Por una vida libre de violencia contra las mujeres*. Ciudad de México, México: Universidad Iberoamericana.
- Padilla, L. P., Barbosa, P. A. y Rojas, M. T. (2011). *Protocolo para la prevención, actuación y erradicación de la violencia de género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*, Morelia, Mich., México: UMSNH.
- Pineda, Y. y Zaragoza, S. (2014). *Protocolo de atención a casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual entre la comunidad universitaria de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México*. Ciudad de México, México: UACM.
- Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Xochimilco (2018). *Protocolo para la Atención de la Violencia de Género*, México: UAM.
- Universidad Autónoma de Sinaloa (2012). *Reglamento para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Autónoma de Sinaloa*. Culiacán, Sin., México: UAS.
- Universidad Nacional Autónoma de México (2016). *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*, México: UNAM.
- Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato (2005). *Protocolo para la atención del hostigamiento, violencia y acoso sexual en la Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato*. Guanajuato, Gto., México: UTNG.
- Universidad Iberoamericana (2016). *Protocolo de actuación para la prevención y atención de discriminación y violencia de género en la Universidad Iberoamericana*, México.

Protocolos de IES extranjeras

- Mérida, R., Salazar, O. y Agudo, M. (2013). *Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Universidad de Córdoba*, Córdoba: Universidad de Córdoba, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Instituto de la Mujer, Fondo Social Europeo.
- Ontario Women's Directorate & Ministry of Training, Colleges and Universities (2013). *Developing a response to sexual violence: a resource guide for Ontario's colleges and universities*, Ontario, Canada: Queen's Printer for Ontario.
- Université Libre de Bruxelles (2012). *Harcèlement moral, harcèlement sexuel et violence au travail*, Bruxelles: ULB.

Bibliografía

- Arisó, O. y Mérida, R. (2010). *Los géneros de la violencia. Una reflexión queer sobre la violencia de género*. Barcelona: EGALES.
- Carrillo Meráz, R. (2015). *Violencia en las universidades públicas. El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana*. México: UAM-CONACYT.
- Castro, R. y Vázquez, V. (2008). "La universidad como espacio de reproducción de la violencia de género. Un estudio de caso en la Universidad Autónoma de Chapingo". México. *Estudios Sociológicos*, XXVI (78): 587-616.
- González Jiménez, R. M. (Coord.) (2013). *Violencia de género en Instituciones de Educación Superior*. UPN-Horizontes Educativos, México.
- Heise, L. L., Pitanguy, J. y Germain, A. (1994). *Violence against women: the hidden health burden*. Washington, DC: World Bank, (World Bank Discussion Paper No. 255).
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2003, 2006, 2011, 2016). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*. México: INEGI.
- List Reyes, M. (Coord.) (2015). *La violencia de género en la universidad, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*. México: ed. Conacyt.
- Romero, M. y Megías, J. (2009). "Agresiones sexuales en población universitaria: el papel del alcohol y los mitos sobre la violación". *International Journal of Psychological Research*, 2(1): 44-53.
- Rosales, A. y Flores, A. (2009). "Género y sexualidad en las universidades públicas mexicanas". *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*, 35: 67-75.
- Saldívar, G., Ramos, L. y Romero, M. (2008). "¿Qué es la coerción sexual? Significado, tácticas e interpretación en jóvenes universitarios de la Ciudad de México". *Salud Mental*, 31(1): 45-51.
- Tronco, M. A. y Ocaña López, S. (2011). "El Instituto Politécnico Nacional innovando en políticas de prevención de violencia con perspectiva de género". *Innovación Educativa*, 11(57): 195-205.