



RECOMENDACIÓN NO. 2 / 2020

SOBRE EL CASO DE VIOLACIÓN AL DERECHO HUMANO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA EN AGRAVIO DE V1, ESTUDIANTE Y TRABAJADORA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, EN LA CIUDAD DE MÉXICO.

Ciudad de México, a 21 de febrero de 2020

**DR. EDUARDO ABEL PEÑALOSA CASTRO
RECTOR GENERAL DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA METROPOLITANA**

Distinguido Rector General:

1. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º párrafos primero, segundo y tercero, y 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1º, 3º primer párrafo, 6º fracciones I, II y III, 15 fracción VII, 24 fracciones II y IV, 41, 42, 44, 46 y 51 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; así como 128 a 133 y 136 de su Reglamento Interno, ha examinado las evidencias contenidas en el expediente **CNDH/4/2017/208/Q**, relacionado con el caso de V1.

2. Con el propósito de proteger la identidad de las personas involucradas en los hechos y evitar que sus nombres y datos personales sean divulgados, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 4º párrafo segundo de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; 147 de su Reglamento

Interno; 68 fracción VI y 116 párrafo uno y dos de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y 3, 11 fracción VI, 16 y 113 fracción I párrafo último de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública. La mencionada información se pondrá en conocimiento de la autoridad recomendada a través de un listado adjunto en que se describe el significado de las claves utilizadas, con el deber de dictar las medidas de protección de los datos correspondientes.

Claves	Denominación
V1	Víctima
AR	Autoridad responsable
SP	Servidor público
P1	Persona
CI	Carpeta de Investigación

3. En la presente Recomendación, la referencia a diversas instituciones y ordenamientos mexicanos se hará con acrónimos o abreviaturas a efecto de facilitar la lectura y evitar su constante repetición, las que podrán identificarse como sigue:

Institución	Acrónimo
Universidad Autónoma Metropolitana	UAM
Defensoría de los Derechos Universitarios de la Universidad Autónoma Metropolitana	Defensoría UAM

Unidad Azcapotzalco de la Universidad Autónoma Metropolitana	UAM-Azcapotzalco
Colegio Académico de la Universidad Autónoma Metropolitana	Colegio Académico
Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México	PGJ

Ordenamiento y Normas Oficiales Mexicanas	Acrónimo
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	LGAMVLV

I. HECHOS.

4. El 7 de diciembre de 2016, esta Comisión Nacional recibió el escrito de queja presentado por V1, estudiante y trabajadora de la UAM de 21 años, en el que manifestó que en junio de 2014 comenzó una relación sentimental con P1, hombre de 40 años, quien era su profesor en la UAM, adscrito al Departamento de Derecho en la UAM-Azcapotzalco y a su vez era Defensor Adjunto en la Defensoría la misma Universidad; relación que tuvo una duración de dos años y cinco meses.

5. V1 mencionó que un año y tres meses antes, en septiembre de 2015, comenzó a vivir en el mismo domicilio con P1; fue a partir de ese momento que éste comenzó a realizar actos de violencia psicológica, física, e incluso había periodos en donde

encerraba en la vivienda a V1, además de que la amenazaba de muerte y de violarla.

6. El 17 diciembre de 2015 V1 sufrió un episodio de violencia física por el que, debido a los golpes, fue ingresada en el Hospital General Dr. Rubén Leñero de la Ciudad de México; razón por la que presentó una denuncia por violencia familiar equiparada ante la PGJ, sin embargo, P1 la presionó, y finalmente el 30 del mismo mes y año, llevó a V1 a la PGJ para que le otorgara el “perdón”.

7. En marzo de 2016, mediante contratos temporales V1 comenzó a laborar en la Defensoría UAM como secretaria de confianza y como personal de apoyo, incluyendo la asistencia que brindaba a P1, ya que éste trabajaba como Defensor Adjunto; a partir de ese momento V1 adquirió un doble estatus dentro de la UAM, como estudiante y como trabajadora. La hoy quejosa indicó que dentro de las tareas que realizaba y el área laboral donde las ejecutaba, también existían actos de violencia por parte de P1, como control, insultos, amenazas, gritos, incluso señala que llegó a “jalonearla”.

8. El 7 de noviembre de 2016, debido a que la violencia continuaba en contra de V1 por parte de P1, la víctima decidió no regresar al domicilio que compartían y terminar todo vínculo personal. Al día siguiente se entrevistó con AR1 quien fungía como Titular de la Defensoría UAM, además de ser el superior jerárquico de V1 y P1, a quien le hizo saber el caso de violencia sufrido dentro de su entorno laboral. Conforme a lo señalado por V1, AR1 le pidió que no contara sobre la situación por el bien de la institución, de ella misma y su situación laboral, asegurándole que era mejor esperar a que pasara el Informe Final de Actividades de la Defensoría UAM.

9. El 10 de noviembre de 2016, ante el desinterés mostrado de AR1 respecto del caso de V1, ésta presentó una queja dirigida a la Defensoría UAM en su calidad de víctima, en la que reiteró los actos de violencia por parte de P1 dentro de su relación laboral y actividades desempeñadas en las instalaciones de la Defensoría UAM;

violencia que acusa era de tipo física y psicológica, describiendo que tal situación violenta le impedía dar cumplimiento a sus actividades como secretaria y desempeñar sus funciones dentro de un ambiente digno de trabajo. Tal situación violatoria de sus derechos como personal administrativo universitario, propició que la hoy quejosa solicitara que conforme al Reglamento de la Defensoría, se removiera a P1 como Defensor Ajunto, ya que la persona que detente tal cargo debe tener las cualidades de honestidad y solvencia moral.

10. El 15 de noviembre 2016, V1 entabló una reunión con AR1 y AR2 en las instalaciones de la Defensoría UAM, en la que le fue informada la petición de renuncia hecha a P1, y que a ella no se le renovarían el contrato debido al entorno de violencia que estaba viviendo. Asimismo, V1 indicó que AR1 hizo diversos comentarios en los que la responsabilizaba de la violencia sufrida.

11. El 22 de noviembre de 2016, V1 dirigió un escrito a SP1, Rector de la UAM-Azcapotzalco, donde hizo de su conocimiento los hechos y situación violenta que la estudiante y trabajadora sufría por parte de P1. Como respuesta, el 1 de diciembre del mismo año, SP1 le informó que personal de seguridad de ese plantel se pondría en contacto con ella para implementar medidas precautorias a su favor.

12. V1 manifestó que los días siguientes se enfrentó a un ambiente hostil en su área de trabajo de la Defensoría UAM, donde nadie le dirigía la palabra y le solicitaban que se retirara a una hora específica, debido a que P1 continuaba asistiendo a dichas instalaciones; además, encontraba moscas y cuchillas de navajas en su escritorio.

13. El 9 de diciembre de 2016, presentó un escrito dirigido a AR3, Rector General y Presidente del Colegio Académico, en el que le informó sobre la situación de violencia dentro de las instalaciones de dicha Universidad por parte de P1 y la respuesta que AR1 había dado a sus denuncias. Ese mismo día se llevó a cabo la sesión del Colegio Académico número 405, donde AR1 presentó el informe de la

Defensoría UAM y adicionalmente dio a conocer el caso de V1 y sus señalamientos en contra de P1; discurso en el que además realizó diversas manifestaciones y opiniones personales sobre la relación de pareja que sostenían y la violencia que señalaba la peticionaria, responsabilizándola de no haber denunciado antes. Enfatizó que era una situación personal e informó al Colegio Académico que había solicitado la renuncia a P1.

14. Una vez que AR1 concluyó de hablar, integrantes del Colegio Académico dieron el uso de la voz a V1 para que por sí misma diera a conocer su caso frente a todas las y los presentes, integrantes del Colegio Académico. Éste acordó que se daría continuidad al mencionado caso en la sesión del 14 de diciembre siguiente; cuando se llevó a cabo dicha sesión se informó de la renuncia de AR1 como Titular de la Defensoría UAM.

15. Es de resaltar que dicha sesión fue transmitida por los portales de *Youtube* y por *Facebook*, incluso en esta última el video continúa vigente a la fecha de elaboración de la presente Recomendación.

16. El 31 de enero de 2017, concluyó el contrato temporal de trabajo de V1 como secretaria de confianza en la Defensoría UAM, sin que fuese renovado. Sin embargo, su carácter como estudiante de la carrera de derecho en la UAM-Azcapotzalco continuó.

17. Posteriormente, el 20 de febrero de 2017, V1 informó a esta Comisión Nacional que se había llevado en su contra una campaña de desprestigio en internet a través de la red social *Facebook*. Detalló que en dicha campaña se proporcionaba información personal, además de que se habían enviado correos electrónicos a sus familiares y amistades con contenido difamatorio e intimidante.

18. Con motivo de los hechos denunciados por V1, esta Comisión Nacional determinó radicar el expediente de queja CNDH/4/2017/208/Q, para lo cual se

solicitó información, así como copia de diversos documentos a la UAM, y se realizaron las diligencias para esclarecer los hechos, cuya valoración lógico-jurídica es objeto de análisis en el capítulo de Observaciones de esta Recomendación.

II. EVIDENCIAS.

19. Escrito de queja y anexos presentado ante esta Comisión Nacional por parte de V1 el 7 de diciembre de 2016, en el que narró los hechos materia de la presente queja, adjuntando documentación diversa **(Foja 2)**:

19.1 Escrito dirigido a AR1 de fecha 10 de noviembre de 2016, en el que V1 expone la situación de violencia sufrida, propiciada por P1 **(Foja 12-17)**

19.2 Escrito de fecha 22 de noviembre de 2016, dirigido a SP1 Rector de la UAM Azcapotzalco, mediante el cual hace de conocimiento la denuncia presentada el 11 de noviembre de 2016 ante la PGJ por el delito de violencia familiar equiparada. **(Foja 19)**

19.3 Oficio RUA.925.2016, del 1 de diciembre de 2016, mediante el cual SP1 informa a V1 que personal de seguridad se pondrá en contacto con ella para implementar medidas precautorias en su favor. **(Foja 20)**

19.4 Escrito de fecha 1 de diciembre de 2016 dirigido a AR1, mediante el que actualiza el estatus de la denuncia presentada por V1 ante Ministerio Público y expone su desacuerdo con la no renovación de su contrato laboral. **(Foja 21-22)**

20. Actas Circunstanciadas de 12 de diciembre de 2016, en la que se hizo constar las entrevistas telefónicas de este Organismo Nacional con AR1 y V1.

21. Acta Circunstanciada de 15 de diciembre de 2016, en la que se hizo constar la comparecencia de V1 ante esta Comisión Nacional.

22. Acta Circunstanciada en la que consta la entrevista telefónica del 2 de enero de 2017, por la que V1 expuso probables hechos que atentaban contra su seguridad.

23. Acta Circunstanciada del 9 de enero de 2017, en la que consta la comparecencia de V1 ante esta Comisión Nacional, en la que actualizó hechos cometidos en su agravio y aportó los siguientes documentos:

23.1 Escrito de 9 de diciembre de 2016 dirigido a AR1 y AR3, Titular de la Defensoría UAM y Rector General de la UAM respectivamente, en el que V1 les informa sobre la situación de violencia institucional sufrida por parte de la Defensoría UAM.

23.2 Escrito de 13 de diciembre de 2016, dirigido al entonces Abogado General de la UAM, AR4, en el que V1 solicita medidas de seguridad para garantizar su integridad física luego de haber expuesto su testimonio durante la sesión del Colegio Académico, celebrada el 9 de diciembre de 2016.

23.3 Oficio A.G.856.2016 de 15 de diciembre de 2016, suscrito por AR4, Abogado General de la UAM, mediante el que da respuesta a V1, informándole que se encuentran imposibilitados para realizar directamente las gestiones que solicitó respecto de las medidas de seguridad.

23.4 Escrito de 3 de enero de 2017, dirigido a autoridades de la UAM, en el que V1 solicita medidas de protección urgentes en su calidad de alumna y trabajadora de esa Universidad, así como otras medidas de reparación por los hechos de violencia institucional señalados.

24. Oficio A.G.071.2017 de 30 de enero de 2017, mediante el cual AR4 adjuntó las siguientes constancias relacionadas con el caso de V1:

24.1 Oficio DDU/OF/114-BIS/2016 de 14 de noviembre de 2016, por el que AR1 solicitó la renuncia al cargo de P1 como Defensor Adjunto de la Defensoría UAM.

24.2 Oficio A.G.856.2016 de 15 de diciembre de 2016, a través del que AR4 proporciona respuesta a V1 respecto de la solicitud de medidas de seguridad.

24.3 Escrito del 17 de noviembre de 2016, mediante el que P1 presenta su renuncia al cargo como Defensor Adjunto con efectos a partir del 8 de diciembre de 2016.

24.4 Oficio DDU/OF/127/2016 de 5 de diciembre de 2016 por el que AR1 proporciona respuesta a los escritos de V1 de fechas 10 de noviembre y 1º de diciembre de 2016.

24.5 Oficio A.G.034.17.DAJ de 18 de enero de 2017, por el que SP2 requiere a P1 un informe sobre los hechos denunciados por V1.

24.6 Oficio DDU/OF/ST/006/2017 de 25 de enero de 2017, dirigido a SP2, en el que AR2 proporciona información del seguimiento del caso de V1.

24.7 Escrito de 25 de enero de 2017 suscrito por AR1, a través del cual informa lo relacionado a su participación en la atención del caso de V1.

24.8 Oficio RUA.069.2017 de 26 de enero de 2017, por el que SP1 da respuesta a V1 sobre la petición hecha el 3 de enero de 2017.

24.9 Informe de fecha 27 de enero de 2017 suscrito por SP1, en el que comunicó la atención y seguimiento al caso de V1.

25. Acta Circunstanciada en la que consta la entrevista telefónica de 7 de febrero de 2017, a través de la que V1 actualizó información de los hechos plasmados en su queja, precisando que no le renovaron su contrato laboral.

26. Oficio A.G.084.17.DAJ de 17 de febrero de 2017, por el que SP2 adjuntó las siguientes constancias relacionadas con el caso de V1:

26.1 Comunicado del Rector de la UAM-Azcapotzalco de 27 de enero de 2017, mediante el que exhorta a la comunidad universitaria a rechazar la violencia en cualquiera de sus formas.

26.2 Escrito de 28 de enero de 2017 suscrito por V1 y dirigido a SP1, a través del cual reconoce el compromiso con la atención, erradicación y sanción de la violencia de género.

26.3 Notas ejecutivas de 10 y 14 de febrero de 2017, relacionadas con la reunión de trabajo celebradas por personal de la UAM con V1 para atender su caso.

26.4 Escrito de 14 de febrero de 2017 dirigido a AR4, por el que la Titular del Programa de Apoyo y Orientación Psicológica de la Unidad Iztapalapa de la UAM, comunica el resultado de la cita programada con V1.

26.5 Oficio BJ-UAM-A-029-17 de 15 de febrero de 2017, por el que la Coordinadora del Bufete Jurídico de la UAM comunica a AR4 la cita acordada con V1.

27. Escrito de 20 de febrero de 2017, mediante el que V1 actualiza la información relacionada con los hechos materia de la queja y aporta diversas copias y anexos de los documentos que en ese momento se difundían como parte de la presunta campaña de difamación en su contra.

- 28.** Acta Circunstanciada de 20 de febrero de 2017, en la que V1 señaló su inconformidad con la atención psicológica ofrecida por la UAM.
- 29.** Oficio DGDH/DEC/4624/08-2017 de 23 de agosto de 2017, a través del cual la Directora General de Derechos Humanos de la PGJ informó sobre el estado de la CI2.
- 30.** Informe de 23 de octubre de 2017, mediante el que SP2 amplió su informe relacionado con el caso de V1.
- 31.** Acta Circunstanciada de 16 de abril de 2018, en la que se hizo constar la comparecencia de V1 ante esta Comisión Nacional, ocasión en la que manifestó diversas situaciones relacionadas con el otorgamiento de una beca a su favor, la renovación de su contrato y la violencia institucional de la que decía ser víctima, así como la falta de investigación de su caso.
- 32.** Oficio número DGDH/503/DEC/2272/04-2018 y sus anexos, de 20 de abril de 2018, por el cual la PGJ informó que se había propuesto el archivo temporal de la CI2 por no existir elementos para continuar con la investigación.
- 33.** Escrito de 18 de mayo de 2018 dirigido a esta Comisión Nacional, en el que V1 actualiza la información relacionada con los hechos materia de la queja.
- 34.** Acta Circunstanciada de 08 de junio de 2018, por la que se integra la transcripción de la sesión número 405 del Colegio Académico, celebrada el 9 de diciembre de 2016.
- 35.** Acta Circunstanciada de 22 de junio de 2018, por la que la Defensoría UAM manifestó la existencia del “Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia”, accesible a través de la página electrónica de dicha Defensoría.

36. Correo electrónico de 13 de agosto de 2018 aportado por V1, en relación a algunas preguntas formuladas por un Visitador Adjunto de esta Comisión Nacional.

37. Oficio 600/603/0244/19-02 de 21 de febrero de 2019, mediante el cual la Fiscal de Procesos en Juzgados de lo Familiar de la PGJ informó a esta Comisión Nacional que las Carpetas de Investigación iniciadas por las acusaciones de V1, se encuentran con determinación legal de archivo temporal, anexando copia de dichas determinaciones.

37.1 Copia de la determinación emitida por agente del Ministerio Pública en la que se resuelve el no ejercicio de la acción penal, de fecha 30 de octubre de 2017.

38. Oficio DGDH/503/DEC/0783/02-2019 de fecha 26 de febrero de 2019, mediante el cual el Director de Derechos Humanos de la PGJ, informó el estado de las carpetas de investigación y anexo los siguientes documentos:

38.1 Determinación en la que se aprueba el archivo temporal de la CI1, de fecha 31 de mayo de 2016.

38.2 Determinación en la que se aprueba el archivo temporal de la CI2, de fecha 31 de enero de 2018.

III. SITUACIÓN JURÍDICA.

39. Las autoridades de la UAM informaron a esta Comisión Nacional que no existe registro o antecedente de investigación alguna sobre los hechos señalados por V1. Ello debido a que -según AR4- las personas involucradas -P1 y AR1- renunciaron a sus respectivos cargos dentro de la Defensoría UAM.

40. Asimismo, AR4 indicó que los hechos de violencia referidos por V1 se encontraban en conocimiento del Ministerio Público, derivado de las dos denuncias presentadas por ésta; siendo la autoridad ministerial la encargada de deslindar las respectivas responsabilidades.

41. V1 presentó una serie de escritos ante diversas autoridades de la UAM, en los que dio a conocer la situación de violencia generada por P1 y las respuestas que le dieron; comunicaciones través de las que solicitaba medidas de protección:

Fecha y escrito	Contenido	Respuesta	Contenido
10 de noviembre de 2016 Escrito de V1 dirigido a AR1	Expuso diversos actos de violencia por parte de P1, y solicitó la destitución de P1 como Defensor Adjunto.	Sin respuesta por escrito, atención mediante reunión.	Se realizó una reunión el 15 de diciembre donde le informaron que no le renovarían su contrato laboral a V1.
22 de noviembre de 2016 Escrito de V1 dirigido a SP1	Hizo de conocimiento de SP1 la denuncia contra P1 y la existencia de medidas precautorias hacia su persona.	1 de diciembre de 2016 Oficio de SP1 dirigido a V1	Informó a V1 que el personal de vigilancia se pondría en contacto con ella para hacer efectivas las medidas precautorias hacia su persona.
1 de diciembre de 2016 Escrito de V1 a AR1	Informó el estado que guardaba la CI1 y CI2.	Sin respuesta de la autoridad	
9 de diciembre de 2016	Refirió que era víctima de violencia institucional por	Sin respuesta de la autoridad	

Escrito de V1 a AR3	parte de la Defensoría UAM.		
13 de diciembre de 2016 Escrito de V1 a AR4	Solicitó medidas de seguridad hacia su persona, a raíz de la exposición de su testimonio en la sesión del Colegio Académico celebrada el 9 de diciembre de 2016. Asimismo, solicitó apoyo psicológico y jurídico.	15 de diciembre de 2016 Oficio de AR4 a V1	Se le informó a V1 que la UAM y AR4 se encontraban imposibilitados para realizar directamente las gestiones que solicitaba, ofreciéndole acompañamiento para las comparecencias y diligencias ante el Ministerio Público, así como algunos servicios jurídicos y psicológicos dentro de la UAM.
3 de enero de 2017 Escrito de V1 a AR3, AR4 y SP1	Expuso la falta de una respuesta adecuada por parte de las autoridades de la UAM hacia su persona, y solicitó medidas de protección urgentes.	27 de enero de 2017 Oficio de SP1 a V1	SP1 manifestó las medidas que podía implementar con el fin de atender el caso de V1, en relación a su seguridad, la emisión de un comunicado institucional sobre violencia, y la elaboración de una propuesta sobre equidad de

			género con el fin de incorporarla al Plan de Desarrollo de la Unidad.
28 de enero de 2017 Escrito de V1 a SP1	V1 reconoció el compromiso de SP1 con la atención de su asunto.		

42. El 19 de diciembre de 2015, V1 denunció a P1 ante la PGJ por el delito de violencia familiar equiparada, dando inicio a la CI1. El 30 de diciembre del mismo año V1 otorgó el perdón legal.

43. El 11 de noviembre de 2016, V1 denunció a P1 ante la PGJ por el delito de violencia familiar equiparada, dando inicio a la CI2.

44. El 31 de enero de 2018, la PGJ determinó el archivo temporal de la CI2.

IV. OBSERVACIONES.

45. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos procede al análisis y emisión de la presente Recomendación, partiendo del respeto a la autonomía universitaria, consagrada en el artículo 3 fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y a las obligaciones generales de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, tal como se establece en el artículo 1° de la Constitución.

46. Del análisis lógico jurídico realizado al conjunto de evidencias que integran el expediente de queja CNDH/4/2017/208/Q, y atendiendo a lo dispuesto en el artículo

41 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se cuenta en el presente caso con elementos que acreditan la vulneración a los derechos humanos de V1, por lo que a continuación, se realizará el análisis siguiente: **A)** Consideraciones contextuales; **B)** Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; **C)** Obligación de prevenir, proteger e investigar la violencia contra las mujeres; **D)** Incumplimiento del deber de prevención, protección e investigación por parte de la UAM en el caso de V1; **E)** Responsabilidad; **F)** Responsabilidad Institucional y **G)** Reparación integral del daño.

A. Consideraciones contextuales.

47. Con el propósito de delimitar las circunstancias y el contexto que propiciaron las violaciones a derechos humanos de V1, esta Comisión Nacional estima importante contextualizar brevemente la situación de violencia de género contra las mujeres en México.

48. La entidad de la Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONUMUJERES), ha sostenido que la violencia contra niñas y mujeres es una violación de derechos humanos de proporciones pandémicas que ocurre en espacios públicos y privados¹. Dicha organización ha señalado que a nivel mundial una de cada tres mujeres ha sido víctima de violencia física o sexual, principalmente por parte de su pareja sentimental².

49. En México, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), refiere que la violencia contra las mujeres: “[e]s un comportamiento aprendido que tiene sus raíces en la cultura y en la forma como ésta se estructura socialmente”; y se origina:

¹ Cfr. ONU Mujeres, “Violencia contra las mujeres - Hechos que todo el mundo debe conocer”, infografía, 2017. Consultada el 09 de enero de 2020 y disponible en: <https://bit.ly/2BbZlW0>

² Cfr. ONU Mujeres, “Igualdad de Género: ¿Dónde nos encontramos hoy?”. Apartado “Violencia contra las mujeres”, infografía de fecha 25 de septiembre de 2015. Consultada el 09 de enero de 2020 y disponible en <https://bit.ly/2dBKbMk>

“[e]n la existencia de desequilibrios de poder en determinados contextos, formas de control interpersonales, posiciones de desventaja social frente a los hombres, y por pautas de construcción y orientación de la identidad”³.

50. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) el 66.1% de las mujeres en el país han sufrido alguna vez en su vida agresiones de tipo sexual, física, laboral y emocional⁴. Se ha señalado que en México la violencia emocional es el tipo de violencia con mayor prevalencia (49.%), la cual ocurre principalmente por la pareja o esposo o ex pareja última (43.9%); así como la violencia física que se encuentra principalmente circunscrita a las agresiones al interior de la pareja⁵.

51. Asimismo, dicho Instituto ha sostenido que “[l]a violencia de la pareja ocurre con mayor frecuencia entre las mujeres que están o han estado casadas o unidas” y “[s]e estima que por cada 100 mujeres de 15 años y más que han tenido pareja o esposo, 42 de las casadas y 59 de las separadas, divorciadas y viudas han vivido situaciones de violencia emocional, económica, física o sexual durante su actual o última relación”⁶.

52. La violencia contra las mujeres en el país es una problemática grave, lo que ha llevado a que en la mitad del país (20 entidades federativas⁷) se haya activado la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres, cuyo objetivo es garantizar la

³ INMUJERES, “Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. Violencia contra las mujeres: un obstáculo crítico para la igualdad de género”, volumen 4, noviembre 2008, pág. 14.

⁴ INEGI, “Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)”, 2016, lámina 8 de la presentación ejecutiva, publicada el 18 de agosto de 2017.

⁵ INEGI, “Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre)”, Datos Nacionales, 2019, pág. 8. Disponible: <https://bit.ly/3071kpx>

⁶ INEGI, “Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre)”, Datos Nacionales, 2018, pág. 2. Disponible: <https://bit.ly/2QndgkJ>

⁷ Estado de México, Morelos, Michoacán, Chiapas, Nuevo León, Veracruz (por violencia feminicida), Sinaloa, Colima, San Luis Potosí, Guerrero, Quintana Roo, Nayarit, Veracruz (por agravio comparado), Zacatecas*, Oaxaca, Durango, Campeche, Jalisco, * Puebla y Estado de México (por desaparición de niñas, adolescentes y mujeres).

seguridad de mujeres y niñas, el cese de la violencia en su contra, y/o eliminar las desigualdades producidas por una legislación o política pública que agravia sus derechos humanos⁸.

A.1 Contexto de la violencia contra las mujeres en las universidades.

53. En México, las mujeres también se enfrentan a la violencia en espacios públicos, lo que sitúa a la violencia de género como un problema que rebasa el espacio privado para trasladarse a las cuestiones y ámbitos públicos, tales como los espacios educativos. Al respecto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha sostenido que “[l]a *violencia sexual en las instituciones educativas y de salud [...] ocurre en el marco de relaciones de poder construidas a partir de la diferencia de edad y/o de género en contextos altamente jerarquizados; elementos que caracterizan el actuar de muchas instituciones educativas y el ejercicio de la medicina en general*”⁹.

54. Esta Comisión Nacional ha reconocido que “[...] *las instituciones de educación superior no solo son casas del conocimiento, investigación, innovación y desarrollo, sino que también se consolidan como espacios del reconocimiento y vigencia de los derechos humanos, del respeto y convivencia pacífica entre las personas, así como de la igualdad sustantiva entre los géneros y del desarrollo armónico y pleno para todas las personas*”¹⁰.

55. Ante tal situación, el Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará" (MESECVI), ha enfatizado a los Estados su deber de establecer los medios, acciones y servicios necesarios para garantizar la

⁸ Artículo 23 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁹ CIDH. Informe sobre “Acceso a la Justicia para mujeres víctimas de violencia sexual: La Educación y la Salud”, 28 de diciembre 2011, OEA/Ser.L/V/II, Doc. 65, Resumen ejecutivo, párr. 18.

¹⁰ CNDH, “Instituciones de educación superior se fortalecen como espacios de reconocimiento de derechos humanos e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres”, Ciudad de México, 1 de junio de 2018. Comunicado de Prensa DGC/152/18, pág. 1.

atención de las mujeres víctimas y abstenerse de cualquier práctica violenta o discriminatoria. De forma particular, su Comité de Expertas (CEVI) ha sido enfático sobre *“avanzar en protocolos de atención que permitan al personal de justicia no solo garantizar la atención necesaria sino evidenciar las distintas relaciones de poder que se encuentran invisibilizadas en los casos que son denunciados”*¹¹. También ha remarcado que la importancia de los protocolos es que *“[...] pueden ser herramientas útiles para asistir a las y los operadores de justicia a actuar con la debida diligencia al realizar las investigaciones”*¹².

56. Por su parte, México -junto con Colombia, Guatemala y Paraguay- ha adoptado dicha recomendación a través del diseño de protocolos con perspectiva de género sobre la investigación criminal de delitos de violencia contra las mujeres y feminicidios¹³. No obstante y de manera complementaria, se distingue necesaria la implementación de políticas públicas focalizadas en atender a las mujeres que sufren violencia en espacios como los escolares.

57. De manera específica, la violencia que subyace en el ámbito escolar, especialmente en las universidades se ha visibilizado mayormente en los últimos años y ha cobrado gran importancia. Así, iniciativas provenientes de la esfera internacional como la planteada por ONUMJERES a través de su campaña *“HeForShe”*, han propiciado la adopción de compromisos por parte de instituciones universitarias para promover en su interior las acciones enfocadas a atender la violencia de género¹⁴, entre ellas la elaboración de protocolos de atención a la violencia.

¹¹ MESECVI, *“Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI”*, 27 de noviembre de 2017, párr. 257.

¹² *Ibidem*, párr. 258.

¹³ *Ibidem*, párr. 260.

¹⁴ Véase, por ejemplo: ONU, Mujeres, El Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) se suma a la campaña *HeForShe*, 4 de abril de 2016, disponible: <https://bit.ly/2xOmEmv>

58. A nivel nacional las universidades públicas¹⁵ y privadas¹⁶ se han comprometido a la creación de diversos protocolos de atención a la violencia contra las mujeres, sin embargo, la insuficiente adopción de estos instrumentos por parte de todas las instituciones, las dificultades para su implementación, la necesidad de que su diseño sea acorde a instrumentos y estándares internacionales, y la obligación de que tales protocolos sean aplicados por personas capacitadas para ello, refleja que la política para atender la violencia contra las mujeres se encuentra en sus primeros pasos.

59. Para lograr la plena efectividad de los referidos protocolos, es importante que las universidades reconozcan que no están exentas de la violencia contra las mujeres y que son una extensión del contexto nacional, por lo que es indispensable que éstas observen que todos los tipos de violencia se pueden generar en su interior, debiendo ejecutar acciones para su prevención, atención, investigación, y en su caso sancionar.

60. Por consiguiente, este Organismo Autónomo es consciente de la importancia de estudiar el caso de V1 con base en las condiciones contextuales descritas de manera general en este apartado, con estricto apego a los estándares y deberes estatales reflejados en las disposiciones e instrumentos nacionales e internacionales pertinentes, y un análisis integral con perspectiva de género y enfoque diferencial.

B. El Derecho de las mujeres a una Vida Libre de Violencia.

61. El artículo 1° de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), define a la

¹⁵ Entre dichas universidades se encuentran la Universidad Nacional Autónoma de México y la Universidad de Guadalajara; esta última se encuentra en consulta para el diseño de su protocolo.

¹⁶ Instituto Tecnológico de Monterrey, Universidad Iberoamericana, Instituto Tecnológico Autónomo de México, el Centro de Investigación y Docencia Económicas, y la Universidad del Claustro de Sor Juana.

violencia contra la mujer como “[...] *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*”.

62. El artículo 3 de la misma Convención consagra el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en el que se prevé que “[t]oda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”. Dicha disposición ha creado un eco en las legislaciones regionales que han replicado el establecimiento de preceptos dirigidas a proteger y garantizar este derecho.

63. Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CrIDH) ha remarcado lo establecido en el preámbulo de la Convención de Belém do Pará, sobre que este tipo de violencia, ya que ésta “[...] *no solo constituye una violación de los derechos humanos*”, sino que es “*una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres*”¹⁷.

64. El Comité CEDAW ha reconocido que el fenómeno de la violencia de género “[...] *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*”¹⁸.

65. En México, el artículo 1° de la LGAMVLV, encabeza el marco jurídico de protección de este derecho, estableciendo como objetivo principal el de garantizar el acceso de las mujeres “[...] *a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación*”; por su parte, el artículo 5 fracción IV, define a la violencia contra las mujeres como:

¹⁷ Corte IDH. “Caso Favela Nova Brasília Vs. Brasil”. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de febrero de 2017. Párr 245.

¹⁸ Comité CEDAW, Recomendación General 35. “Sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la Recomendación General 19”, CEDAW/C/GC/35. Párr. 10.

“[c]ualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”.

66. En consonancia con lo anterior, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en las Naciones Unidas en septiembre de 2015 y con la que México está comprometida, señala en su párrafo 20 que “[s]e *eliminarán todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas [...]*”, además incluye dentro de sus objetivos la meta 5.2 *“Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado”*.

C. Obligación de prevenir, proteger e investigar la violencia contra las mujeres.

67. Teniendo en consideración que la violencia contra las mujeres *“no es un asunto privado, sino una violación a los derechos humanos, que genera responsabilidad estatal”*¹⁹, la CIDH ha sostenido que “[l]a *jurisprudencia internacional [establece] el deber del Estado de actuar con la debida diligencia para proteger los derechos humanos y los derechos de las mujeres*”, señalando a su vez que “[e]sta *obligación implica cuatro componentes: prevención, investigación, sanción y reparación de las violaciones a los derechos humanos*”²⁰.

68. Por su parte, la Convención de Belém do Pará establece en su artículo 7 el deber estatal de prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, lo que se traduce en las obligaciones específicas que los Estados deben adoptar a fin de dar cumplimiento a los deberes generales de respeto y garantía, y que conllevan un amplio abanico de acciones que van -por ejemplo- desde actuar con debida

¹⁹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *“Violencia contra las mujeres, Serie de información sobre salud y derechos sexuales y reproductivos”*. Disponible: <https://bit.ly/2JCt111>

²⁰ CIDH, *“El Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Discriminación en Haití”*, 2009, OEA/Ser.L/V/II, párr. 80. Disponible en: <https://bit.ly/2GetuGv>

diligencia en el caso de mujeres desaparecidas, hasta la creación de un marco jurídico adecuado para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres.

69. En el mismo sentido, la CrIDH ha señalado que “[...] *los Estados deben adoptar medidas integrales para cumplir con la debida diligencia en casos de violencia contra las mujeres*[, precisando que] *deben contar con un adecuado marco jurídico de protección, con una aplicación efectiva del mismo y con políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias*”²¹.

70. Es importante que los Estados cuenten con una estrategia de prevención integral que advierta “[...] *los factores de riesgo y a la vez fortalecer las instituciones para que puedan proporcionar una respuesta efectiva a los casos de violencia contra la mujer*”²². Ello aunado al deber de “[...] *adoptar normas o implementar medidas necesarias [...] que permitan a las autoridades ofrecer una investigación con debida diligencia en casos de violencia contra la mujer [...]*”²³.

71. Deber que ha sido reflejado en la LGAMVLV, que su artículo 2 establece la facultad de que “[...] *la Federación, las entidades federativas y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán 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 en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano*”. Por lo que todas las autoridades deben llevar cabo acciones tendentes a garantizar este derecho sin excepción. Adicionalmente la fracción VIII del artículo 45 de la LAMVLV prevé la obligación de “[f]ormular y aplicar programas que permitan la detección temprana de los problemas de

²¹ Corte IDH, “Caso López Soto y otros Vs. Venezuela”. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2018. Párr. 131.

²² *Ídem*.

²³ *Ídem*.

violencia contra las mujeres en los centros educativos, para que se dé una primera respuesta urgente a las alumnas que sufren algún tipo de violencia”.

D. Incumplimiento del deber de prevención, protección e investigación por parte de la UAM en el caso de V1.

72. En atención a las disposiciones y estándares señalados anteriormente, esta Comisión Nacional procederá al estudio del caso de V1 con motivo de las actuaciones por parte de las autoridades universitarias de la UAM y de la Defensoría UAM, respecto del tratamiento y atención brindada a V1, con motivo de la situación de violencia de género que manifestó.

73. Con motivo de analizar la actuación por parte de las autoridades de la UAM a partir de que tuvieron conocimiento de la situación en la que se encontraba V1, se observan cuatro cuestiones importantes para analizar: **1)** la situación de violencia de pareja experimentada por V1; **2)** la actuación de la Defensoría UAM en el primer contacto con V1; **3)** la violencia institucional padecida por V1; y **4)** las acciones adoptadas por la UAM y Defensoría UAM posteriores al primer contacto.

D.1 Situación de violencia de pareja experimentada por V1.

74. De acuerdo a lo manifestado por V1, inició una relación sentimental con P1 que duró dos años y cinco meses -junio de 2014 a noviembre de 2016-. En ese momento ella era estudiante universitaria de la UAM con 19 años de edad y P1 -20 años mayor- se desempeñaba como profesor de una materia en la carrera de Derecho en la UAM-Azcapotzalco, en la que V1 era su alumna.

75. Además de ser alumna en la carrera de Derecho, V1 comenzó a trabajar como secretaria en el área de la Defensoría UAM desde mayo de 2016; mismo lugar en el que P1 se desempeñaba como Defensor Adjunto.

76. V1 señala que, durante la relación sentimental con P1, vivió diversos episodios de violencia psicológica y física por parte de éste, como fueron amenazas y golpes que el 19 de diciembre del 2015 la obligaron a acudir al Hospital Rubén Leñero de la Ciudad de México.

77. Al respecto, V1 indicó que a partir de que inició su trabajo en dicha institución educativa en el mes de marzo del 2016, se intensificaron los episodios de violencia y el control sobre sus actividades por parte de P1, quien desde una posición de superior jerárquico, en ocasiones le pedía que realizara su trabajo e incluso la llegó a “jalonear”.

78. Resulta relevante analizar la relación entre P1 y V1, desde la triple dimensión de su vínculo, esto es, por una parte P1 le impartió clases a V1 en un inicio, concretándose entre ellos un vínculo profesor-alumna; posteriormente P1 y V1 iniciaron una relación sentimental - con 20 años de diferencia entre ambos-; finalmente, ambos concretaron un vínculo laboral cuando P1 gestionó que V1 trabajara en la misma área, donde él era su jefe indirecto, teniendo con ello un vínculo laboral.

79. V1 manifestó que en octubre de 2016, planteó la posibilidad a P1 de terminar su relación y separarse, lo que tuvo como consecuencia que a partir de ese momento P1 le generó mayor presión en el trabajo. Además, la agraviada indicó que había recibido amenazas de muerte de forma reiterada por parte de P1, en la que describía con detalle cómo lo haría, ello con el fin de evitar que lo denunciara.

80. Esta Comisión Nacional observa que los mencionados episodios de violencia fueron hechos del conocimiento de las autoridades de la UAM por parte de V1, el 8 de noviembre de 2016, por lo que se procederá a analizar -a la luz del deber estatal de investigar, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres- las actuaciones

y acciones adoptadas por las autoridades de la UAM respecto de la situación expuesta.

D.2 Actuación de la Defensoría UAM en el primer contacto con V1.

81. El 8 de noviembre de 2016, V1 informó de manera verbal a AR1, Titular de la Defensoría UAM, sobre la situación de violencia en la que se encontraba, misma que también tenía lugar en las instalaciones de la UAM, especialmente dentro de su entorno laboral en la Defensoría UAM, donde V1 y P1 debían de trabajar en forma conjunta. Ese día se reunió con AR1 en un sitio externo a la UAM, y al exponerle su situación de violencia, éste optó por pedirle que no le contara a nadie más “*por el bien de la institución*” y de su “*situación laboral*”, sugiriéndole incluso, esperar a que pasara el Informe Anual de Actividades de la Defensoría UAM.

82. Con base en lo anterior, esta Comisión Nacional considera pertinente analizar de manera particular la actuación de AR1 en su papel de Titular de la Defensoría UAM, y quien fue la primera persona a la que la agraviada contactó con el objeto de obtener ayuda, según los objetivos y mandatos de la propia Defensoría UAM.

83. Al respecto, es de resaltar que según la exposición de motivos del Reglamento de la Defensoría UAM²⁴, ésta surgió con el fin de abrir un “[...] *espacio institucional para canalizar y atender quejas e inconformidades cuando se considere que se han trasgredido o se pueden afectar derechos humanos de la comunidad universitaria*”.

84. En el artículo 14 del citado Reglamento, se dispone entre otras, que dentro de la competencia de dicha Defensoría se encuentra la de “[r]ecibir y atender las quejas y peticiones de la comunidad universitaria, por la afectación o posible afectación de derechos universitarios”, así como de “[c]onocer de oficio o a petición

²⁴ Aprobado el 27 de abril de 2015.
https://www.uam.mx/legislacion/LEGISLACION_UAM_ABRIL_2018.pdf

de parte, de hechos que constituyan violaciones a derechos universitarios, particularmente de discriminación o violencia por razón de género [...]” y “[a]tender a las víctimas, particularmente a las de violencia de género, a fin de identificar las vías idóneas para la prevención, atención, sanción y erradicación de esta problemática”.

85. Teniendo en consideración las previsiones legales antes señaladas, y a pesar de que AR1 conoció de la situación de V1, éste optó por sugerirle guardar silencio y esperar. Actuación que desde la perspectiva de este Organismo Autónomo, no corresponde con el mandato de AR1 en su calidad de autoridad universitaria y Titular de la Defensoría UAM, el que le obligaba a velar y proteger los derechos humanos de V1, quien además de ser alumna en esa Universidad, también detentaba una relación laboral con la UAM.

86. En tal sentido, la Convención Belem do Pará establece en su artículo 7.b. que los Estados tienen el deber de *“actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer”*. Al respecto, la CrIDH ha precisado que *“[...] las disposiciones del artículo [referido,] especifican y complementan las obligaciones que tiene el Estado [...]”* respecto del *“[inicio] ex officio y sin dilación, [de] una investigación seria, imparcial y efectiva una vez que tomen conocimiento de los hechos que constituyen violencia contra la mujer [...]”*; obligación de investigar que *“[...] debe tomar en cuenta el deber de la sociedad de rechazar la violencia contra las mujeres y las obligaciones del Estado de erradicarla y de brindar confianza a las víctimas en las instituciones estatales para su protección”*²⁵.

87. Por ello, desde el primer contacto que V1 tuvo con AR1 el 8 de noviembre citado, la autoridad universitaria y defensor de derechos universitarios debió registrarse

²⁵ Corte IDH. “Caso Gudiel Álvarez y otros (“Diario Militar”) Vs. Guatemala”. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 noviembre de 2012. Serie C No. 253, párr. 275.

por el mandato con el que contaba y conocer de tales hechos que se presumían como violaciones a derechos universitarios por razón de género, brindando atención a la estudiante y trabajadora agraviada, con miras a garantizarle su protección, atendiendo los deberes establecidos en el artículo 14 del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios.

88. En relación a ello, el Protocolo vigente en la UAM señala en su texto íntegro:

“Atención de primer contacto.- Requiere escuchar a la víctima de un acto de violencia y canalizarla hacia una atención psicológica, jurídica o sanitaria.

Orientación y referencia.- Sugiere que la víctima sea conducida a la instancia que puede ayudar de manera concreta a resolver el problema que originó la violencia, aun cuando pueda ser una institución externa a la Universidad.

Valoración del Caso.- Se analiza con la mayor prontitud el trámite que pueda darse a su problemática, iniciando de manera inmediata la presentación de una queja, en caso de que sea competente la Defensoría.

Medidas Precautorias.- Según la gravedad del caso, una víctima de violencia deberá ser protegida con la emisión de medidas preventivas que impidan la profundización de la violencia de la que es víctima o de que se repitan las acciones que producen el estado de choque.

Procedencia de la queja y seguimiento (según situación).- Es necesario substanciar la queja y utilizar los medios para que la defensoría coadyuve a terminar con la situación de violencia o que emita la recomendación más inmediata posible”²⁶.

89. Considerando la obligación que deviene de dicho Protocolo, de acuerdo al informe emitido por la UAM, no existen constancia alguna de la sustanciación de la queja en atención a que el caso fue considerado como un asunto entre particulares, argumentando que V1 había dejado de ser empleada de la UAM por la no renovación del contrato, y AR1 y P1 renunciaron al cargo que ostentaban en la

²⁶ Protocolo publicado en el Portal Oficial de la Universidad Autónoma Metropolitana. Disponible: <https://bit.ly/2XMjwXmn>

Defensoría UAM, omitiendo que hasta ese momento ambas autoridades continuaban siendo catedráticos y V1 alumna.

90. Respecto de lo antes analizado, esta Comisión Nacional observa que AR1 no llevó a cabo alguna de las acciones referidas en su Protocolo, aun cuando establecen la atención que se debe otorgar y las obligaciones que se tienen, tales como la valoración del caso o la emisión de medidas precautorias según la gravedad. Contrario a ello, AR1 pidió a la agraviada guardar silencio hasta en tanto él presentara su informe de actividades.

D.3 Violencia institucional en contra de V1.

91. El 10 de noviembre de 2016, V1 en su calidad de estudiante y trabajadora de la UAM, presentó un escrito formal en la Defensoría UAM, donde además de reiterar la situación de violencia que sufría por parte de P1, externó su petición de destituir a P1 como Defensor Adjunto de dicha Defensoría. Agrega que ese mismo día fue informada sobre una reunión que se realizaría el día 15 de ese mes y año para atender su caso.

92. En tal reunión, la agraviada se reunió con AR1 y AR2 en las instalaciones de la Defensoría UAM, ocasión en la que V1 mencionó que fue informada sobre la solicitud de renuncia hecha a P1, además de que a ella no le renovarían su contrato laboral, mismo que concluía el 31 de enero de 2017, ello debido a su “*situación de violencia*”, indicándosele que iba a “*advertir a todos en la oficina que tuviera cuidado con [V1]*” (sic).

93. Agregó que en tal reunión, AR1 le hizo comentarios sobre la amistad que él tenían con P1, y que debido a la denuncia que ella (V1) presentó, se vio mermada. También le dijo que “[d]e haber sabido tu situación ni te hubiera contratado”, “[t]u no eres la única con la que salía, yo sé con qué otras mujeres salía”, “[s]i tu eres

activista cómo te pudo pasar esto, no me digas que no sabías". Señalamientos que en dicho de V1, la "*criminalizaban*" y "*revictimisaban*".

94. El 18 de noviembre de 2016, V1 fue citada nuevamente en la Defensoría UAM para elaborar un plan de trabajo con motivo de la terminación de su contrato laboral. A su regreso el 21 del mismo mes y año, fue reasignada para colaborar directamente con AR2, quien fungía como Secretaria Técnica de la Defensoría UAM. Alude que a partir de ese momento se encontró inmersa en un ambiente laboral hostil, donde las demás personas trabajadoras no le dirigían la palabra y le indicaban la hora en que tenía que retirarse o las ocasiones que no debía de presentar, ya que P1 aún asistía a laborar; también aparecían moscas muertas y cuchillas abiertas sobre su escritorio. Especifica que dicho trato hostil inició desde que AR1 tuvo conocimiento de su caso.

95. Para ese momento, V1 no había recibido respuesta formal de su escrito dirigido a AR1, Titular de la Defensoría UAM, el 10 de noviembre de 2016. Tampoco se había registrado alguna queja o iniciado procedimiento de investigación, razón por la que el 22 de noviembre del mismo año, presentó un escrito dirigido a SP1, Rector de la UAM-Azcapotzalco, donde hizo de su conocimiento la existencia de la denuncia ministerial (CI2), iniciada el 11 de noviembre del mismo año ante la PGJ en contra de P1. Como respuesta, el 1° de diciembre del año citado, SP1 le ofreció su atención y apoyo, además de informarle que el Jefe de la Sección de Vigilancia de la UAM-Azcapotzalco la contactaría para acordar las medidas precautorias para ella.

96. En esa misma fecha, V1 presentó a AR1 un escrito de seguimiento sobre su situación, informando sobre el estado de ambas Carpetas de Investigación y expresando su desacuerdo sobre la determinación tomada por AR1 de no renovar su contrato, sin que a la fecha de la emisión de la presente Recomendación esta Comisión Nacional tenga constancia de alguna respuesta.

97. Debido a la falta de apoyo por las autoridades de la Universidad, teniendo en consideración el ambiente de trabajo hostil en su contra y el temor que ello le generaba, así como el riesgo de coincidir con P1 y que éste la continuara violentando, V1 consideró que no le había sido proporcionadas las condiciones mínimas de seguridad para acudir a su centro laboral, por lo que a partir del 5 de diciembre de 2016, debido a los antecedentes de violencia y un temor fundado, no se presentó a laborar en la Defensoría UAM.

98. El 9 diciembre de 2016, al concluir de presentar el Informe Anual de Actividades de la Defensoría UAM en la sesión número 405 del Colegio Académico, AR1 dio a conocer el caso de P1 y V1, exponiendo los nombres y cargos de manera pública y abierta, y dando a conocer que V1 se le acercó para platicarle la situación de violencia por parte de P1. Dicha autoridad aseveró que no le resultó convincente que la agraviada le comentara que 11 meses atrás había ocurrido un episodio de violencia, *“toda vez que la señorita es militante [...] de una organización feminista”*. Manifestó que lo ocurrido entre P1 y V1 era un asunto personal fuera de la Defensoría UAM.

99. AR1 también informó que había solicitado la renuncia de P1, pero que continuaría asistiendo a la oficina para terminar su entrega de asuntos como Defensor Adjunto de la Defensoría UAM. Aseveró que en su papel de Titular de la Defensoría UAM, había actuado con plena responsabilidad, expresando: *“no puedo yo saber cuál es la vida de los trabajadores, yo no puedo saber cuál es el tipo de vida que llevaba [P1] y tampoco podía saber porque, creo que no tengo patria potestad, tampoco tengo tutela sobre la señorita a pesar, insisto, de que fui sensible a sus peticiones [...]”*.

100. Reiteró que V1 había tenido 11 meses para informarle sobre su situación y no lo había hecho, asegurando que *“[y]o hubiera podido, probablemente, haberles*

dado un consejo” (sic). Refirió su preocupación por los señalamientos y acusaciones en su contra, ya que dañaban su imagen al ser catalogado cómplice de un delito, asegurando que él “[...] no golpeó a [V1], desconocía de los hechos y no participó en ellos, en ningún momento incitó al defensor adjunto a hacerle daño [...]. Por lo que actuó adecuadamente”.

101. Una vez que AR1 concluyó la presentación del caso, integrantes del Colegio Académico dieron el uso de la voz a V1 para que pudiera exponer su situación, por lo que frente a las 44 personas integrantes de dicho Colegio, narró la relación que sostuvo con P1 por dos años y cinco meses, la forma en que éste la violentaba, la violencia que ocurría en las instalaciones de la Defensoría UAM, así como la falta de atención adecuada recibida por AR1 cuando le hizo de conocimiento su caso, expresando: *“yo lo que estoy pasando ahora es un doble juicio por pedirle ayuda a la persona que está facultada para ayudarme, que no siguió su protocolo de atención a víctimas, por qué no me canalizó a ninguna instancia [...] tengo ahora que dar la cara en este el máximo órgano”.*

102. Al respecto, esta Comisión Nacional observa con preocupación diversos actos de revictimización a los que fue sometida V1 por parte de AR1. En primera instancia, la exposición del caso ante el Colegio Académico por parte de AR1 no forma parte de algún procedimiento, investigación o protocolo; segundo, sin contar con el consentimiento por parte de V1, AR1 hizo público su nombres y cargos tanto de ella como de P1; y en un tercer momento, sometió y expuso a la víctima a cuestionamientos sobre la situación en la que se encontraba inmersa, culpándola por la falta de denuncia previa, y reduciendo la violencia expuesta a un asunto personal y ajeno a sus obligaciones y deberes como Titular de la Defensoría UAM.

103. Se destaca que la sesión aludida fue transmitida en vivo por internet (*Youtube* y *Facebook live* -en este último la publicación continúa vigente a la fecha de elaboración de la presente Recomendación-), por lo que diversas personas

externas al Colegio Académico pudieron ver y escuchar los pormenores del caso, sus datos personales y características físicas. Al respecto, esta Comisión Nacional observa con preocupación la omisión del principio de confidencialidad que debe regir en los procedimientos relacionados con violencia de género, además de la exposición innecesaria que coloca a las víctimas en un estado aún más sensible del que ya se encontraba.

104. Toda vez que el “Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia” de la UAM no hace referencia a principios básicos como la confidencialidad, se toma como referente el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México (Protocolo UNAM), quien si lo considera cuando dice que la atención de casos de violencia de género debe regirse por los principios de debida diligencia, confidencialidad, transparencia y accesibilidad. Respecto del principio de confidencialidad, menciona:

“II. Confidencialidad: la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Por lo que, las autoridades que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a mantener la privacidad de la información personal y, por otro lado, las partes deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento”²⁷.

105. Por ello, al propiciar su comparecencia en la Sesión mencionada, exponer su caso en redes sociales, y hacerse público el nombre de V1, la hoy quejosa fue expuesta a una situación de revictimización y de violación del derecho a la privacidad que la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares garantiza. Derivado de ello, la peticionaria sufrió diversos actos que

²⁷ Oficina de la Abogada General de la UNAM, “Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM”, agosto 2016, párr. 1.

afectaron su seguridad y su nombre, sin que ello fuera parte de un proceso de investigación o resolución, como se verá más adelante.

106. V1 manifestó que posterior a la sesión de Colegio Académico y derivado de ésta, sufrió diversos incidentes que atentaban contra su seguridad, entre los que destacan intervenciones a sus cuentas de correo electrónico y *Facebook*, así como la difusión por esos medios de un escrito denominado “*Conociendo a la víctima*”, en el que se plasmaron diversas descalificaciones y señalamientos difamatorios hacia su persona. Asimismo, el 31 de enero y 7 de febrero de 2017, la agraviada recibió correos con mensajes que contenían señalamientos hacia su persona y advirtió que dicha información había sido reenviada a sus familiares y a personas de la preparatoria de la cual egresó. Situación que se actualiza con lo expresado por la CIDH, cuando señala su preocupación respecto de la revictimización de la que son objeto las mujeres que denuncian la violencia de género, al afirmar que cuando éstas “*acuden a buscar atención, ya sea ante la policía o ante un servicio de salud, [...] son a menudo revictimizadas*”²⁸.

107. Sobre la manifestación de AR1 respecto de que la situación de violencia expuesta pertenecía al ámbito personal, esta Comisión Nacional recuerda que la distinción entre lo público y lo privado como espacios de interacción en donde se puede dar la violencia contra las mujeres, “[...] *ha sido de utilidad para justificar la ausencia de acciones por parte del Estado frente a las acciones que se dan en la esfera de lo privado, aun cuando éstas signifiquen recurrentes violaciones a los derechos humanos de las mujeres*”²⁹.

108. Si bien V1 y P1 sostenían una relación de pareja, ésta había iniciado cuando P1 era profesor de V1 en la carrera de Derecho en la UAM-Azcapotzalco, también

²⁸ CIDH, “*Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual en Mesoamérica*”, OEA/Ser.LV/II, Doc. 63, 9 diciembre 2011, párr. 13.

²⁹ CNDH, “*Las órdenes de protección y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (Panorama nacional 2018)*”, México, 2018, pág. 11.

lo es que posteriormente existió una relación laboral que se ejercía dentro de las instalaciones de la Defensoría UAM, espacio en donde la violencia también se desarrollaba. Derivado de la aludida violencia que se ejercía dentro de la jurisdicción de la UAM en contra de una trabajadora y estudiante, considerando que P1 era un servidor de dicho centro educativo en su carácter de profesor y defensor, existía una obligación institucional de realizar acciones para prevenir, atender, investigar y en su caso sancionar la violencia contra las mujeres, generada presumiblemente por personal de dicha institución y dentro de sus instalaciones.

109. Por su parte, el 12 de diciembre de 2016, en una comunicación hecha por el personal de esta Comisión Nacional con AR1, éste indicó que había dado contestación de manera verbal a los escritos presentados por la agraviada el 10 de noviembre y 1 de diciembre, ambos de 2016, y que a partir de que conoció de la respectiva situación de violencia, se impidió que hubiera contacto entre P1 y V1 dentro del espacio de trabajo, reacomodando a la agraviada para que trabajara bajo la supervisión de AR2. Además, señaló que se apoyó a V1 para acudir al Ministerio Público, y que se le realizaran valoraciones médicas y psicológicas. Agregó que a pesar de que el contrato laboral de V1 finalizaba hasta el 31 de enero de 2017, la agraviada no se había presentado a trabajar.

110. Respecto a dichas acciones y medidas propuestas por AR1, y toda vez que el Protocolo de la UAM es insuficiente respecto de la necesidad de observar diversos factores como “[l]a naturaleza de la violencia de género” y “[l]as relaciones de poder entre quien denuncia y la persona presunta infractora”³⁰, se toma como referente el Protocolo de la UNAM para analizar y valorar la necesidad de implementar medidas urgentes de protección acordes a la situación:

“1. La reubicación en lugar distinto de trabajo (en su caso, de conformidad con el contrato colectivo de trabajo aplicable);

³⁰ Op. Cit. “Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM”, párr. 46.

- II. El cambio de turno, grupo o plantel cuando sea pertinente (en su caso, de conformidad con el contrato colectivo de trabajo aplicable);
- III. La garantía del goce de sus derechos universitarios;
- IV. Apoyo académico para que la persona no vea afectado el desarrollo de sus actividades, y
- V. Otras medidas que se consideren pertinentes”³¹.

111. Al respecto, si bien AR1 tomó la determinación de reasignar a V1 bajo la supervisión de AR2 -Secretaria Técnica de la Defensoría UAM-, esta medida no tuvo efectos de protección que en su caso evitaran el ambiente hostil al que refiere V1, durante el tiempo que seguía laborando; aunado al hecho de que P1 acudía a la oficina ocasionalmente.

112. Tomando en consideración la aludida amenaza de AR1 respecto de que “no [pensaba] renovar[le] el contrato laboral” dada su “situación de violencia”, y que le iba a “advertir a todos en la oficina que tuviera cuidado con [ella]”, esta Comisión Nacional observa la falta de protección a la que fue expuesta V1 como trabajadora y alumna, esto es debido a la carencia de una investigación adecuada que permitiera generar las condiciones pertinentes y necesarias que garantizaran su seguridad e integridad física y emocional. Por ello, ante las condiciones que vivía, el 5 de diciembre de 2016, V1 se vio obligada a dejar de asistir a trabajar en la Defensoría UAM.

113. El día 13 de diciembre de 2016, AR1 presentó su renuncia como Titular de la Defensoría UAM; al mismo tiempo, la agraviada presentó un escrito a AR4 con copia a AR3, solicitando su intervención para gestionar medidas de seguridad acordes al riesgo y gravedad de su situación, así como apoyo jurídico y psicológico, debido a los hechos posteriores a la sesión del Colegio Académico mencionada.

³¹ *Ibidem*, párr. 47.

114. V1, de manera formal recibió respuesta el 15 de diciembre del mismo año a su petición, escrito en el que le informaron que tanto la universidad como AR4 “*se encontraban imposibilitados para realizar directamente las gestiones que solicita[ba]*” y también señaló que el caso de V1 era de índole personal sin que la UAM pudiera intervenir, sin embargo, le hicieron saber que podían brindarle acompañamiento a las diligencias y comparecencias ante el Ministerio Público encargado de las carpetas de investigación. También se le orientó para solicitar apoyo del bufete jurídico de la universidad y apoyo psicológico del Centro de Apoyo a la Violencia Intrafamiliar, de la “Línea UAM de Apoyo Psicológico por Teléfono” y del área de “Orientación Educativa y servicios psicopedagógicos” de la UAM-Azcapotzalco. Finalmente, se le ofreció realizar una valoración conjunta sobre las medidas pertinentes que se pudieran instaurar en su favor.

115. El 3 de enero de 2017 la peticionaria presentó un escrito dirigido a AR3, AR4 y SP1, en el que refería que a pesar del ofrecimiento realizado por SP1 mediante escrito del 1° de diciembre de 2016, hasta ese momento nadie la había contactado. Tampoco contaba con respuesta de AR3 a su escrito de 9 de diciembre de 2016; misma ausencia de seguimiento por AR4 en atención a su ofrecimiento de acompañamiento plasmado en su respuesta del 15 de diciembre del mismo año. Finalmente, en dicho escrito la agraviada solicitó medidas de protección y seguridad en su calidad de estudiante y trabajadora.

116. Este Organismo Autónomo observa que dado que no se inició una queja formal ni se activó el Protocolo, existió una falta de atención diligente y apropiada por parte de las autoridades de dicha institución al caso. Ello es así debido a que desde su primer escrito con la exposición de su caso ante la Defensoría UAM el 10 de noviembre de 2016, hasta el 3 de enero de 2017, transcurrieron casi dos meses sin una atención efectiva.

117. Al respecto, el Protocolo UNAM establece que el apoyo de contención psicológica deberá ser gestionado de manera expedita “*ya sea al interior de la Universidad o a través de un servicio externo*”³², por lo que esta Comisión Nacional observa que dado el contexto de hostilidad y revictimización en el que se encontraba V1 al interior de la UAM, resulta razonable que la atención psicológica debiese ser en una institución no perteneciente a dicha universidad, ello en aras de brindarle apoyo a la víctima en un contexto distinto a su área de trabajo y estudio, en el cual estaba siendo violentada, ya no solo por P1, sino institucionalmente.

118. En consecuencia, es posible destacar que tanto la Defensoría UAM como las autoridades de la UAM, no dictaron medidas precautorias que protegieran a V1 y que evitaran la revictimización, ante la falta de investigación por los hechos denunciados, lo cuál generó violencia institucional.

119. Por otra parte, la respuesta de AR4 del 15 de diciembre de 2016, limitó los hechos de violencia a una situación personal sin que mediara una investigación y sin que se tomara en cuenta el contexto que se estaba presentado al interior de la UAM, por la estigmatización a la que era objeto en atención a que el caso fue expuesto a la opinión pública, lo que generó una violencia contra las mujeres en su modalidad Institucional.

120. En atención a ello, la falta de una respuesta y atención oportuna por parte de las autoridades de la UAM hasta ese momento, incumplió su deber de atender, prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres, por lo que a continuación, esta Comisión Nacional analizará las acciones adoptadas de forma posterior al primer contacto por parte de las autoridades universitarias.

³² *Ibidem*, párr. 49.

D.4 Acciones adoptadas por la UAM y Defensoría UAM posteriores al primer contacto.

121. Este Organismo Autónomo reconoce que a raíz de su escrito de 3 de enero de 2017 dirigido a AR3, AR4 y SP1, se concretaron algunas acciones por parte de la universidad para la seguridad y apoyo de la peticionaria. El 12, 16 y 27 de enero del mismo año, se llevaron a cabo reuniones entre V1 y diversas autoridades universitarias, entre las que se encontraban SP1, AR4 y personal de la UAM-Azcapotzalco.

122. En las aludidas reuniones se adoptaron diversas medidas que correspondieron a algunas peticiones de V1, por lo que le acompañaron a recoger sus comprobantes de pago a la Defensoría UAM y a concluir los trámites de exención de servicio social (mismos que AR2 se negó a autorizar). Asimismo, le informaron que P1 ya no laboraba en dicha Unidad.

123. En dichas reuniones se acordaron diversas medidas para la seguridad de V1, entre ellas: se le presentó y se le dieron los contactos de la persona encargada de seguridad en la UAM para respuesta inmediata ante cualquier situación de riesgo o violencia; se acordó una reunión con el personal de seguridad para que V1 pudiese reconocerlos y poderse dirigir a ellos en caso necesario; le ofrecieron acompañamiento tanto interno como externo para la denuncia de los hechos a través de la Abogada Delegada de la UAM-Azcapotzalco; y se acordó emitir un comunicado sobre la violencia contra las mujeres sin mencionar el caso en concreto, el cual fue publicado el 27 de enero de 2017. Adicionalmente, se planteó la posibilidad de tener alternativas en relación renovación de su contrato y liberación de su servicio social, así como el otorgamiento de una beca.

124. Al respecto, V1 expresó: *“me sentí, finalmente escuchada y muy apoyada en dicha reunión, por lo que logré recuperar un poco de confianza para [...] iniciar mis*

clases”. Asimismo, el 28 de enero de 2017 la agraviada presentó un documento a través del cual agradeció a SP1 por la atención y apoyo brindado.

125. Por lo que hace al Contrato laboral, se tiene que la UAM informó a esta Comisión Nacional que éste fue concluido con base en el Contrato Colectivo de Trabajo, sin proporcionar más detalles.

126. En cuanto a la liberación de su servicio social, AR2 –su superior jerárquica- se negó a firmar el informe respectivo de V1, argumentando las faltas que la peticionaria tuvo durante diciembre de 2016 –. Por lo que posteriormente, la agraviada tuvo que realizar su servicio social nuevamente.

127. En referencia al otorgamiento de una beca, pese a que su solicitud fue analizada de forma extraordinaria por el Comité que determina el otorgamiento de becas en la UAM, éste determinó el no otorgamiento de ésta, debido a que la peticionaria ya era beneficiaria del programa de manutención de dicha universidad.

D.4.a Acciones pendientes

128. Esta Comisión Nacional observa con atención que, pese a las medidas de atención y protección expuestas anteriormente, persistieron cuestiones que no fueron atendidas por las autoridades de la UAM.

Situación laboral de V1

129. Tal como se estableció, V1 se desempeñaba -al momento de su denuncia- como secretaria de confianza con contrato temporal. No obstante, es de resaltar que una vez que la peticionaria denunció los hechos ante AR1, éste le expresó que “no [pensaba] renovar[le] el contrato laboral” dada su “situación de violencia”.

130. Esta Comisión Nacional advierte que la agraviada inició sus labores en ese puesto con un contrato temporal que transcurrió desde el 1 de agosto al 31 de octubre de 2016, obteniendo una prórroga de contrato que fue del 1 de noviembre de 2016 al 31 de enero de 2017.

131. Como respuesta a los requerimientos de información que este Organismo Autónomo hizo a las autoridades correspondientes de la UAM para conocer la razón de la no renovación del contrato de V1, ésta señaló que el motivo de la no renovación del contrato de V1, era debido a que tal acuerdo laboral era de tiempo determinado y de confianza, por lo que existieron dificultades para que éste le fuese renovado.

132. Sin embargo, en la reunión del 27 de enero de 2017 –cuatro días antes de la terminación del contrato de V1-, AR4 indicó que las contrataciones por tiempo determinado “*siguen un procedimiento administrativo que inicia con la necesidad de la plaza, la existencia de recursos, así como su autorización*”. Por su parte, SP1 señaló que se debía tomar en consideración que, toda vez que AR1 renunció, la futura llegada de un nuevo defensor podía implicar que éste trajera a otras personas a colaborar con él; situación que a la fecha no ha ocurrido, ya que la Defensoría UAM se encuentra vacante desde la renuncia de AR1.

133. El 20 de febrero de 2017, V1 comunicó a esta Comisión Nacional que AR4 le indicó que no se podía intervenir en la competencia de otras Unidades, por lo que él no podía instruir a AR2 –quien fungía en ese momento como encargada de la Defensoría UAM- para que le renovara su contrato.

134. Posteriormente, mediante oficio del 19 de septiembre de 2017, el Director de Recursos Humanos de la UAM informó a esta Comisión Nacional que V1 había causado baja por término de contrato a partir del 1 de febrero de 2017, “*conforme al Contrato Colectivo de Trabajo*”.

135. Esta Comisión Nacional considera importante señalar que al margen de que el contrato de V1 era temporal, hay elementos que permiten advertir que la negativa de renovación, forma parte de la violencia institucional a la que fue sometida la peticionaria a raíz de su denuncia. Tomando en consideración que, AR1 la había amenazado de no renovar el contrato laborar.

136. En consonancia con lo expuesto, el Manual de legislación sobre la violencia contra la mujer de la ONU, ha precisado que la legislación creada para aplicarse a casos de violencia de género debe “[p]roteger los derechos laborales de las supervivientes de violencia contra la mujer, prohibiendo también a los empleadores que las discriminen o penalicen por las consecuencias derivadas de las agresiones sufridas”³³.

137. Este Organismo Autónomo considera pertinente recordar que las todas las instituciones -incluyendo las universidades-, tienen el deber de generar espacios libres de discriminación y violencia, donde las mujeres y niñas puedan sentirse seguras y sin temor a represalias al denunciar la violencia de género; de lo contrario, situaciones como la ocurrida a V1 en su ambiente laboral y la no renovación de su contrato, terminan por generar un efecto adverso que desincentiva las denuncias de violencia entre la comunidad universitaria, contribuyendo así a la estigmatización y revictimización de las mujeres víctimas de violencia.

E. Subsistencia del deber de investigar a P1 y a AR1

138. Esta Comisión Nacional observa que a partir del escrito presentado por V1 a AR1 como Defensor UAM, por actos de violencia atribuidos a P1, no se inició una

³³ ONU, “Manual de legislación sobre la violencia contra la mujer”, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División para el Adelanto de la Mujer, Nueva York, 2010, pág. 34.

investigación de los hechos por parte de dicha Defensoría. De igual manera, a pesar de que en la sesión del Colegio Académico del 9 de diciembre de 2016, se indicó que se daría seguimiento a la falta de cumplimiento del mandato de AR1 por la omisión de una debida atención e investigación del caso, tampoco existen evidencias de algún seguimiento, procedimiento o investigación en contar de P1 y AR1.

139. En los informes presentados por la UAM se señaló que no hay procedimientos ni investigaciones, debido a que AR1 renunció a su cargo como Titular de la Defensoría UAM el 14 de diciembre de 2016, y que P1 presentó su renuncia como Defensor Adjunto el 8 del mismo mes y año. Ante ello, esta Comisión Nacional observa que la UAM incumplió su obligación de investigar los actos denunciados, que se presumen ser constitutivos de violencia contra las mujeres, y que fueron cometidos por P1 en contra de V1; misma omisión respecto de la denunciada violencia institucional, ya que en ningún momento se ha buscado conocer la verdad de los hechos, y en su caso determinar respecto de la responsabilidad o no responsabilidad, la sanción y reparación efectiva y en su caso emitir la recomendación más inmediata posible de acuerdo al Protocolo UAM.

140. Es importante precisar que la terminación de la relación laboral de P1 y AR1 con la Defensoría UAM, no debe ser una justificación para no iniciar la investigación correspondiente y llevar a cabo el procedimiento de acuerdo al Protocolo. Al respecto, las autoridades de la UAM informaron a esta Comisión Nacional sobre la existencia de un “Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia” en la UAM, el cual establece en su tercer punto: *“Valoración del Caso.- Se analiza con la mayor prontitud el trámite que pueda darse a su problemática, iniciando de manera inmediata la presentación de una queja, en caso de que sea competente la Defensoría”*³⁴.

³⁴ UAM, “Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia”, disponible: <https://bit.ly/2SnKwqn>

141. Respecto de ello, el Informe “*Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas*” de la CIDH, ha destacado que en torno a casos de violencia contra las mujeres existe en varios países un patrón de impunidad sistemática en el procesamiento judicial y en las actuaciones, pues la mayoría de ellos carecen de una investigación, sanción y reparación efectiva. Asimismo, dicho Informe en su párrafo 124 ha indicado que “[*]a impunidad de estas violaciones de derechos perpetúa la aceptación social del fenómeno de la violencia contra las mujeres, el sentimiento y la sensación de inseguridad en las mujeres, así como una persistente desconfianza de éstas en el sistema de administración de la justicia*”.

142. En atención a lo anterior, la UAM se encuentra obligada a investigar y en su caso, sancionar las actuaciones de AR1 y de P1, o de otras autoridades que hayan actuado de manera irregular por acción u omisión con motivo de la atención de V1, con independencia de las autoridades señaladas hayan sido separadas o dejado el cargo que ostentaban en su momento, ya que la violación de derechos se dio en el desempeño de su cargo.

E.1 Consideraciones sobre el protocolo de atención a la violencia de género de la UAM

143. Durante el análisis del presente caso, las autoridades de la UAM informaron que actualmente dicha universidad cuenta con un “Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia”, evidenciando que la UAM se ha unido a otras universidades públicas y privadas que en los últimos años han adoptado o se encuentran trabajando para la adopción de protocolos de atención a la violencia. No obstante ello, resulta necesario que esta Comisión Nacional realice algunas precisiones sobre tal instrumento.

144. Tal como fue indicado por AR2 el 22 de junio de 2018, es importante valorar el multiseñalado “Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia” con que cuenta la UAM.

145. Al respecto, es importante destacar que este Protocolo constituye una herramienta general que rige a las 5 Unidades que conforman la universidad (Azcapotzalco, Cuajimalpa, Iztapalapa, Lerma y Xochimilco) y a sus áreas administrativas. A pesar de que los planteles Cuajimalpa y Xochimilco han elaborado los propios.

146. Esta Comisión Nacional considera que la mera existencia del “Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia”, como ocurre en el caso particular, no significa por sí mismo una correcta implementación de instrumentos en la institución que garanticen la protección de las mujeres y sus derechos. De ahí que resulta necesario analizar su efectividad a través de su contenido y aplicación.

147. De una revisión al “Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia” de la UAM, se advierte que éste únicamente establece pautas muy generales sobre la atención de primer contacto, la orientación, referencia, valoración del caso, medidas precautorias, la procedencia de la queja, el seguimiento y la utilización de medios para coadyuvar en el cese de la violencia. Por ello, es importante recordar que los protocolos tal como lo establecen los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, tienen como finalidad a) la organización de la respuesta o solución que se presta ante una situación de violencia ejercida contra las mujeres por razón de su sexo; b) identificar instituciones y personas a las que recurrir, en qué momento hacerlo, de qué manera y con qué objeto. Es decir, clarifican las competencias y responsabilidades de cada una. c) Poner a disposición medios materiales y humanos por parte de cada una de las entidades que participan; d) Expresar el compromiso asumido por cada una de ellas en la respuesta a proporcionar ante las situaciones identificadas o descritas como desencadenantes

de la acción de respuesta. En el caso que nos ocupa, se advierte que las disposiciones que conforman el Protocolo de la UAM, no contemplan estas condiciones.

148. En atención a ello, la Comisión Nacional valora positivamente que la UAM actualmente cuente con un Protocolo de Atención, no obstante estima conveniente y necesario que dicho Protocolo sea adecuado a estándares internacionales, con el fin de que a través de sus disposiciones se especifiquen los procedimientos a los cuales puedan acudir las víctimas de todo tipo de violencia en la institución, con miras a hacer tangible y efectivo su derecho a la protección, investigación, sanción y reparación.

F. Responsabilidad.

149. Como ha quedado acreditado en la presente Recomendación, la concatenación de omisiones y trato por parte de algunas autoridades universitarias en la atención de V1 como víctima de violencia, dio como resultado la imposibilidad de que recibiera atención diligente, se investigaran los hechos denunciados de los cuales fue víctima y en su caso se establecieran las sanciones y responsabilidades correspondientes. De igual forma, la realización tardía de acciones por parte de la UAM provocó que V1 se enfrentara a actos de violencia y revictimización en su ambiente laboral y estudiantil. Por tanto, AR1, AR2, AR3 y AR4 son responsables por el incumplimiento de su deber de prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar la violencia contra la mujer, así como por ejercer violencia institucional en perjuicio de V1, lo anterior de acuerdo a lo previsto en los artículos 7.a y 7.b de la Convención Belem do Pará; 2 inciso d), de la CEDAW; 2 y 20 de la LGAMVLV; y 1° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”.

150. Consecuentemente, este Organismo Constitucional autónomo considera que existen evidencias suficientes para concluir que incumplieron sus obligaciones de

actuar con legalidad, honradez, lealtad, y eficiencia como servidores públicos, previstas en el artículo 7, 8 fracciones I y VI de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos que se encontraba vigente al momento de los hechos.

G. Responsabilidad Institucional.

151. Como se mencionó con anterioridad, la UAM no cuenta con instrumentos para atender todos los tipos de violencia contra las mujeres, ya que como se demostró en el presente caso, el “Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia”, no cuenta con rutas de atención claras y efectivas, ni establece una política integral al interior de la UAM.

152. Esto, en relación a lo establecido en los artículos 7.c y 7.f de la Convención de Belem do Pará, se desprende la obligación de las autoridades de “[...] *adoptar medidas para garantizar que las mujeres víctimas de violencia puedan acceder a recursos efectivos y justos, que incluyan compensación e indemnización*”, previsiones que en el caso que nos ocupa no acontecieron, razón por la cual se vulneró el derecho a una vida libre de violencia en agravio de V1.

153. En razón de lo anterior, la UAM tiene el deber de diseñar e implementar protocolos u otros instrumentos necesarios que se adecuen a los estándares internacionales para la efectiva atención, actuación del personal que lo aplica, investigación, reparación y sanción de ser procedente. Así como un ejercicio eficaz y eficiente de canalización a las víctimas a otras instancias.

H. Reparación del daño.

154. De conformidad con lo establecido en los artículos 1º párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 44 párrafo segundo de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, al acreditarse una violación a los derechos humanos atribuible a un órgano constitucional autónomo, la Recomendación que se formule debe incluir las medidas que procedan para lograr la efectiva restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y aquellas para la reparación de los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado, para lo cual se deberá de investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la Ley.

155. En términos de los artículos 1º, 2º, fracción I, 4º, 7º, fracciones I, II, VI, VII y VIII, 8º, 9º, 26, 27, 64, fracciones I, II y VII, 67, 68, 73, fracción V, 88, fracción II, 96, 106, 110, fracciones IV y V, 111, 126, fracción VIII, 130, 131 y 152 de la Ley General de Víctimas, al acreditarse violaciones a los derechos humanos de V1, descritas en la presente Recomendación, se le deberá inscribir en el Registro Nacional de Víctimas para que tenga acceso al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral, en un plazo no mayor a seis meses.

a) Medidas de rehabilitación.

156. De conformidad con los artículos 1º, párrafo cuarto, y 9 de la Ley General de Víctimas, previo consentimiento de V1, se le deberá otorgar atención psicológica por personal profesional especializado –externo a la UAM- de forma continua hasta que alcance un estado óptimo de salud psíquica y emocional, a través de una adecuada atención a los sucesos vividos, conforme a su edad y sus especificidades de género.

157. Esta atención deberá brindarse gratuitamente, de forma inmediata y en un lugar accesible para la víctima, brindando información previa clara y suficiente durante el tiempo que sea necesario.

b) Medidas de satisfacción.

158. Se requiere que, dentro de las medidas de satisfacción:

- Las autoridades universitarias colaboren ampliamente con este Organismo Nacional en la investigación y establecimiento de responsabilidades respecto de AR1, AR2, AR3, AR4 y personal que resulte responsable, así como para la imposición de las respectivas sanciones por los hechos descritos en la presente Recomendación, para lo cual, la UAM deberá proporcionar acompañamiento y asesoría a V1, en términos de lo indicado en la presente Recomendación.

c) Garantías de no repetición.

159. Consisten en implementar las medidas necesarias para conseguir que los hechos violatorios de derechos humanos no se repitan. En este sentido, dentro del plazo de 12 meses se deberá:

- Diseñar un Protocolo de Atención a las Víctimas de Violencia por razón de Género, aplicable a todos los planteles y áreas administrativas, para estandarizar el tratamiento de una determinada problemática e identificar las responsabilidades particulares de las personas, áreas o instituciones. Ello a través de la participación de las partes actoras que la UAM considere pertinentes, incluyendo a alumnas, profesoras, investigadoras y personal administrativo.

- Capacitar al personal encargado de operar el Protocolo, con el fin de que la atención a las víctimas sea diligente y adecuada, evitando en todo momento la revictimización de las personas afectadas y velando por las medidas de protección correspondientes en cada caso. Dichas capacitaciones deberán ser llevadas a cabo por personal especializado en perspectiva de género y en la atención a víctimas a través de ese tipo de instrumentos.
- Se imparta un curso a todo el personal de la Oficina del Abogado General y de la Defensoría UAM, incluyendo sus Titulares, en materia de violencia de género contra las mujeres; los deberes del estado de prevenir, investigar y erradicarla; así como del acceso a la justicia con perspectiva de género.
- Se implemente una campaña de difusión permanente sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, y los mecanismos con los que cuentan para hacerlos valer al interior de la institución; incluyendo talleres y pláticas sobre este tema con perspectiva de género, en todas las Unidades de la UAM y en sus áreas administrativas.

d) Medidas de compensación (Indemnización).

160. Al acreditarse las violaciones a derechos humanos antes descritas, la autoridad responsable deberá indemnizar a V1 en términos de la Ley General de Atención a Víctimas.

161. Para ello, se deberán tomar en consideración: 1) los derechos violados, 2) la temporalidad, 3) el impacto bio-psicosocial y 4) las consideraciones especiales, atendiendo a sus condiciones de vulnerabilidad.

En consecuencia, esta Comisión Nacional de los Derechos Humanos formula, respetuosamente a usted Rector General de la Universidad Autónoma Metropolitana, las siguientes:

V. RECOMENDACIONES.

PRIMERA. Reparar integralmente el daño a V1, y en un plazo no mayor a seis meses inscribirla en el Registro Nacional de Víctimas para que tengan acceso al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral conforme a la Ley General de Víctimas, y se envíen a esta Comisión Nacional las constancias con las que se acredite su cumplimiento.

SEGUNDA. Se otorgue atención psicológica a V1 por personal especializado de forma continua por el tiempo que sea necesario, hasta que alcance un estado óptimo de salud psíquica y emocional, conforme a las afectaciones presentadas, edad y especificidades de género de manera gratuita, de forma inmediata y en un lugar accesible para la víctima, con el consentimiento correspondiente, brindando información previa, clara y suficiente, enviando a esta Comisión Nacional las constancias con que se acredite su cumplimiento.

TERCERA. Se colabore ampliamente con este Organismo Nacional en la investigación y establecimiento de responsabilidades respecto de AR1, AR2, AR3, AR4, P1 y otro personal que resultare responsable, así como la imposición de las respectivas sanciones por los hechos descritos en la presente Recomendación, para lo cual, la UAM deberá proporcionar acompañamiento y asesoría a V1, en términos de lo precisado en la presente Recomendación, y se envíen las constancias de su cumplimiento.

CUARTA. En el plazo de 12 meses, se diseñe un nuevo Protocolo de Atención a las Víctimas de Violencia por razón de Género, para estandarizar el tratamiento de

una determinada problemática e identificar las responsabilidades particulares de las personas, áreas o instituciones, aplicable a todas las Unidades y áreas administrativas. Ello a través de la participación de las partes actoras que la UAM considere pertinentes, incluyendo a alumnas, profesoras, investigadoras y personal administrativo, para lograr que dicho instrumento refleje las necesidades y proporcione respuestas adecuadas a las situaciones de violencia, remitiendo las constancias con las que se acredite su cumplimiento.

QUINTA. En el plazo no mayor a los 12 meses, se lleven a cabo las siguientes acciones: **1)** se capacite al personal encargado de operar el Protocolo, con el fin de que la atención a las víctimas sea diligente y adecuada, evitando en todo momento la revictimización de las personas afectadas y velando por las medidas de protección correspondientes en cada caso; capacitaciones que deberán ser realizadas por personal especializado en perspectiva de género y en la atención a víctimas a través de ese tipo de instrumentos; **2)** se diseñe e imparta un curso a todo el personal de la Oficina del Abogado General y de la Defensoría UAM, incluyendo titulares, en materia de violencia contra las mujeres; los deberes del estado de prevenir, investigar y erradicarla; y sobre el acceso a la justicia con perspectiva de género, en los términos de la presente recomendación y envíe las constancias de su cumplimiento a esta Comisión Nacional.

SEXTA. Con el fin de que todas las mujeres al interior de la UAM, conozcan sus derechos y el deber de las autoridades en la atención de la violencia de género, se implemente una campaña de difusión permanente sobre su derecho a una vida libre de violencia, y los mecanismos con los que cuentan para hacerlos valer; incluyendo talleres y pláticas sobre este tema con perspectiva de género en todas las Unidades y áreas administrativas, enviando a esta Comisión Nacional las constancias de su cumplimiento.

SÉPTIMA. Se giren las instrucciones a quien corresponda, a efecto de que se incorporen copias de la presente Recomendación en el expediente laboral de AR1, AR2, AR3, AR4 y P1, para constancia de las violaciones a los derechos humanos en las que participaron, en agravio de V1; debiendo enviar las constancias de su cumplimiento.

OCTAVA. En el plazo de 12 meses, se realicen las adecuaciones a la normatividad de esa casa de estudios, con la finalidad de que se armonice con el bloque constitucional en materia de derechos humanos, con un enfoque de género, para evitar casos como el que motivó el presente pronunciamiento.

NOVENA. Designar a una persona servidora pública de alto nivel que fungirá como enlace con esta Comisión Nacional para dar seguimiento al cumplimiento de la presente Recomendación, y en caso de ser sustituido, deberá notificarse oportunamente a este Organismo Nacional.

162. La presente Recomendación, de acuerdo con el artículo 102, Apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tiene el carácter de pública y se emite con el propósito fundamental tanto de formular una declaración respecto de las conductas irregulares cometidas por servidores públicos en el ejercicio de las facultades que expresamente les confiere la ley, como de obtener, en términos de lo que establece el artículo 1º, párrafo tercero, constitucional, la investigación que proceda por parte de las dependencias administrativas u otras autoridades competentes para que, dentro de sus atribuciones, se apliquen las sanciones conducentes, en su caso, y se subsane la irregularidad de que se trate.

163. De conformidad con el artículo 46, segundo párrafo, de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos le solicito a usted que la respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación, en su caso, sea informada dentro del plazo de quince días hábiles siguientes a su notificación.



164. Igualmente, con el mismo fundamento jurídico, se solicita a usted que, en su caso, las pruebas correspondientes al cumplimiento de la Recomendación se envíen a esta Comisión Nacional, en el plazo quince días hábiles, siguientes a la fecha en que haya concluido el plazo para informar sobre su aceptación.

165. Cuando las Recomendaciones no sean aceptadas o cumplidas por las autoridades o servidores públicos, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos quedará en libertad de hacer pública, precisamente, esa circunstancia y, con fundamento en los artículos 102, Apartado B, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 15, fracción X, y 46 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, podrá solicitar al Senado de la República o en sus recesos a la Comisión Permanente de esa Soberanía, o a las legislaturas de las entidades federativas según corresponda, su comparecencia para que expliquen las razones de su negativa.

LA PRESIDENTA

MTRA. MARÍA DEL ROSARIO PIEDRA IBARRA