



Ponencia

“Discutamos el tema de los casos
por violencia de género
en la UAM”

Por: Grupo Interno Coordinador-Cuajimalpa

Karla Vizcarra

Daniel Sandoval

Emmanuel López

**"El avance de una sociedad se mide por el grado de atención a las mujeres".
John Stuart Mill**

Introducción

Desde el 1° de mayo del 2019, se incorporó al artículo 132 fracción XXXI la obligación patronal de **Implementar con los trabajadores un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia laboral y acoso u hostigamiento sexual.**

Esto obliga al sindicato a tener protocolos bilaterales para atender **los diversos casos de forma independiente** en razón de su naturaleza especializada, como es el caso de atención a casos de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, que claramente señala dicha reforma tienen que atenderse de forma independiente. Argumento que ha utilizado la universidad para escudarse y generar su propio protocolo implementando acciones punitivas contra los y las trabajadoras como es la rescisión laboral.

A raíz de dicha reforma, la universidad unilateralmente generó un protocolo, utilizando nuestro contrato colectivo para rescindir a trabajadorxs, de esa forma, ni la persona denunciante como el denunciado reciben un debido proceso que garantice lo más elemental como son los derechos de ambas personas. Por lo que; la administración de la universidad, en vez de generar espacios libres de violencia los acrecentó con mecanismos que deslegitiman la verdadera causa de la lucha del movimiento feminista, al generar procesos viciados con absoluto abuso de poder institucional.

Por lo que, esta ponencia presentará, por una parte, el mecanismo que la universidad implementa para tener un panorama más claro del

tema. Segundo se presentará una propuesta que se pueda discutir en el congreso para que en su tiempo el sindicato pueda plantear el mecanismo adecuado a la parte universidad.

1. Mecanismo implementado por la universidad.

Hasta el momento, la universidad ha implementado un protocolo de violencia de género que ha sido modificado en distintos años, parte de su adecuación ha tenido su relación con distintas fallas que ha detectado la comunidad estudiantil. En nuestro caso el sindicato evadió el tema y, hasta el momento, después de años, la patronal ha tenido a bien pedir consensuar con el SITUAM la discusión bilateral, esto último se observó en las últimas mesas de negociación por emplazamiento.

El 8 marzo del 2023, el caso llamado “0” por parte de la universidad evidenció la problemática que deriva desde la unidad de género, hasta la aplicación del propio protocolo. Y la universidad se cerró por las estudiantes.

Y qué decir del trato diferenciado cuando la denuncia era por trabajadoras universitarias de base en las unidades de género y oficina del abogado delegado; desde hacer perdedizas sus quejas, filtrarlas y exponerlas a personal que lo difunde o es amigo de la persona denunciada, en otras ocasiones se llegaron a solicitar las medidas precautorias y la patronal descaradamente la llegó a negar exponiendo a la revictimización a las trabajadoras, diciendo que solo ellos tenían la facultad para hacerlo y no consideraban accionarlas.

Peor ha sido el caso de los trabajadores que han sido sometidos a procedimientos de actas administrativas por violencia de género. Ya que,

debido a que se tienen que tratar de forma independiente, la universidad omite cualquier tipo de diálogo con el trabajador denunciado, aunque la denuncia pueda resolverse con un acuerdo sencillo. **Omiten por todas las formas el diálogo, bajo el discurso de la no revictimización, por lo que el denunciado es puesto sobre una silla de acusado e inician el proceso.**

Hasta el momento el SITUAM no ha hecho ningún tipo de manifestación o movilización para resolver este gran conflicto de utilizar nuestra herramienta de defensa (CCT) como arma de despidos injustificados; y mucho menos, ha visto y ha apoyado legalmente a los compañeros rescindidos en estos procesos tan viciados.

Unidades de Género

La unidad de Género, conforme a la página del gobierno de México, tienen como función, contribuir con los compromisos y tratados internacionales que ha suscrito y ratificado nuestro país en materia de igualdad de género. Por lo que, dichas oficinas tienen que promover y vigilar que los planes, programas y acciones se realicen con perspectiva de género, garantizando así el acceso a las mujeres a una vida libre de violencia, la promoción de la igualdad, el respeto a los derechos humanos, la eliminación de la discriminación, el empoderamiento de las mujeres y ser el primer punto de contacto para los casos de acoso y hostigamiento sexual.

Sin embargo, dicha unidad de género, bajo la experiencia que hemos tenido en Cuajimalpa, han sobrepasado sus funciones que le establecieron en el Colegio Académico, como es: generar a modo los procedimientos ratificando firmas de personas que no lo hicieron con el abogado delegado, lo cual es ilegal; llegaron a realizar trabajos de Ministerio Público como es una cadena de custodia entre otras barbaridades.

Recientemente, en el último procedimiento que estuvimos presentes, se señaló por la parte sindical una serie de irregularidades como fue la presentación de supuestas pruebas por los propios abogados de la universidad, contestándonos que su protocolo se los permitía.

Protocolo unilateral de la UAM

Si se revisa compañerxs, dicho protocolo es un arma para rescindir a los trabajadores sin ningún reparo. Como se señaló en el párrafo anterior, la primera parte de la ruta de atención, del protocolo, señala que cualquier persona que tenga conocimiento directo o indirecto de un hecho constitutivo puede ir y hacer una denuncia.

Con esa facultad, prácticamente el abogado puede escuchar algo y estar facultado para iniciar un proceso con su evidencia sin que la persona quejosa haga el levantamiento de la misma, y así, llegar hasta el máximo castigo como es una rescisión contractual.

Pero... Vámonos por partes.

La última modificación que se aprobó en el Colegio Académico al Protocolo fue el 20 de diciembre del 2023, en dicho protocolo establecen las bases de actuación y que órganos e instancias son los atienden el mismo, como es; el Reglamento Orgánico, Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Reglamento del Alumnado y el Contrato Colectivo de Trabajo.

Sus objetivos principales son; ser una guía práctica para comprender, atender y sancionar con perspectiva de género. Sin embargo, como se mencionó en los párrafos anteriores, esta oficina conforme a lo que señala el gobierno de México, funcionan para estar atentos a que la institución esté atendiendo los temas con perspectiva de género. En ninguna parte se plantea que la oficina se encargue de sancionar, sin embargo, el colegio académico lo estableció.

Hasta la fecha, la universidad implementa la cláusula 6 y 36 sin ninguna discusión bilateral con el sindicato, lo cual es una violación flagrante a nuestro contrato colectivo de trabajo, pero hasta el momento el sindicato no ha parado en seco tal arbitrariedad.

Tal parece que la intención de la parte universidad es simular que se atienden los casos y demostrarle al estudiantado, en su mayoría denunciante, y al Estado, que está cumpliendo y atendiendo el tema, no obstante, en los juzgados se le está

exhortando a la universidad evitar llegar a tanta rescisión y llegar a un diálogo de conciliación.

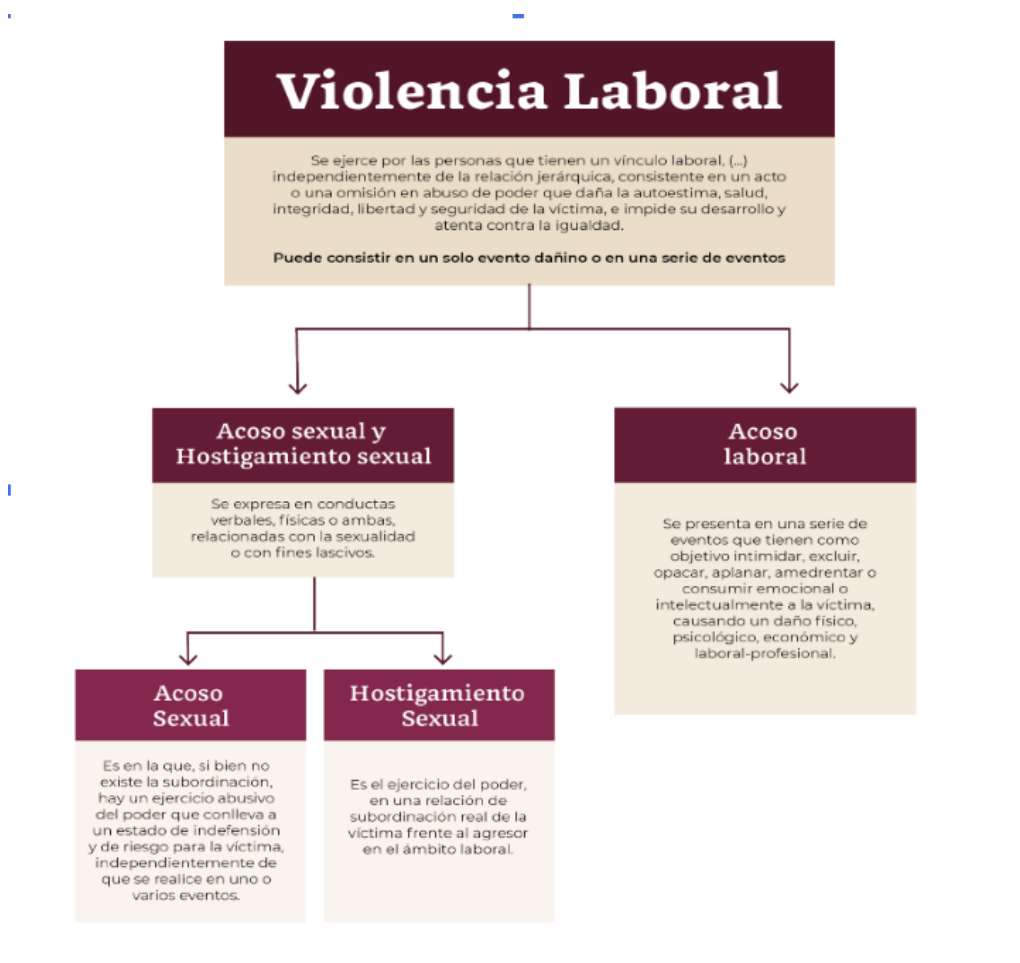
Violencia laboral

Para nadie es ajeno que la universidad NO ha querido atender la violencia laboral en las unidades de género. Cada que ibas a denunciar a algún jefe por cualquier tipo de violencia, éstas oficinas respondían que solo atendía violencia de género y ello no incluía violencia laboral. No obstante, cada que ellos emitían un procedimiento por queja de violencia de género; todo tipo de queja entraba en un abanico donde cualquier violencia puede entrar, desde un comentario hasta abuso sexual.

Pese a que, SÍ hay una diferencia entre ambas violencias, la Ley General de Acceso de las

Ver imagen siguiente:

Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) define en el artículo 10 la violencia laboral, incluyendo el acoso y el hostigamiento sexual como tipos de violencia, el artículo 11 de dicha ley se definen las acciones o conductas que constituyen la violencia. Por ello, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, desarrolló un esquema conceptual para la elaboración del Protocolo para la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral, definiendo consideraciones para atender el acoso laboral para efectos del protocolo. Con esta finalidad la secretaría del trabajo busca dar cumplimiento de las obligaciones que tienen los empleadores para atender las distintas conductas de violencia laboral que incluye una perspectiva de derechos y una de género acorde con la visión de un trabajo digno establecido en la Ley Federal del Trabajo.



Cuando uno revisa el protocolo para atender la violencia de género de la UAM, señalan toda una

serie de leyes que resguardan dicho protocolo, entre ellas, la misma LGAMVLV, sin embargo,

omitieron dolosamente atender el tema de violencia laboral. Se atrevieron a utilizar el CCT para generar entrevistas que desencadenan actas administrativas, pero omitieron atender la violencia laboral.

2. Propuesta de salida para atender los casos de violencia de género y laboral.

La discusión respecto a este tema ha sido vetada en el sindicato por varios años, dicha situación ha permitido a la patronal avanzar en el despido injustificado de trabajadores universitarios, muchos de ellos, profesores afiliados de nuestro sindicato sin que hasta el momento el sindicato haga algo al respecto. Con la reapertura del análisis en el presente congreso respecto al tema tenemos que tener la claridad que el tema lleva una discusión plena y profunda al interior del SITUAM debido a distintas situaciones:

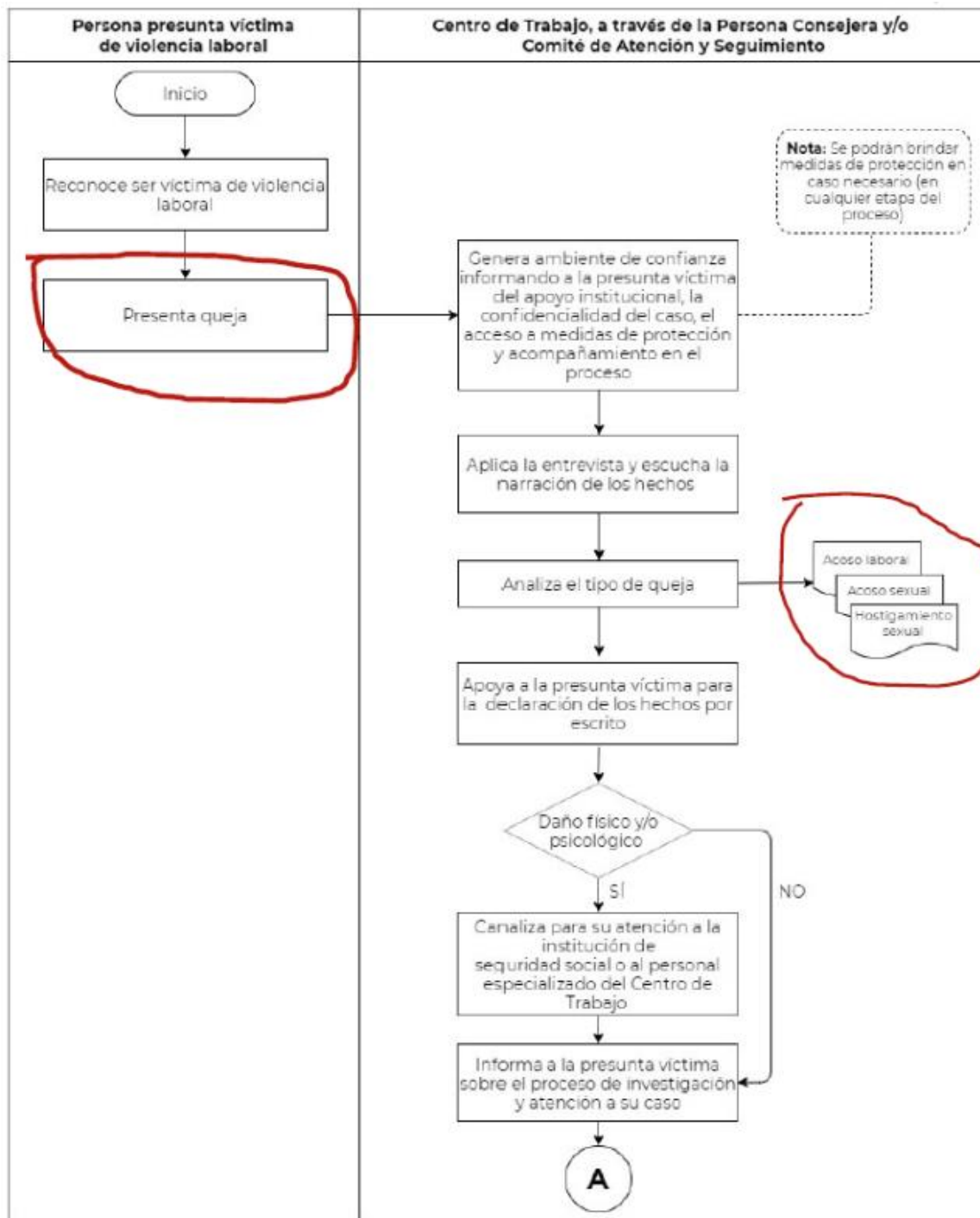
1. El protocolo, por sí solo, es una herramienta de pasos a seguir, es decir, te explica qué hacer y cómo llevar a cabo una queja por violencia en la institución. Sin embargo, para que exista dicho protocolo debemos de contar al interior del sindicato con una **Secretaría de la Mujer** para que desde ésta oficina se procure la capacitación necesaria, así como atender otros temas

Imágenes del modelo de la STPS

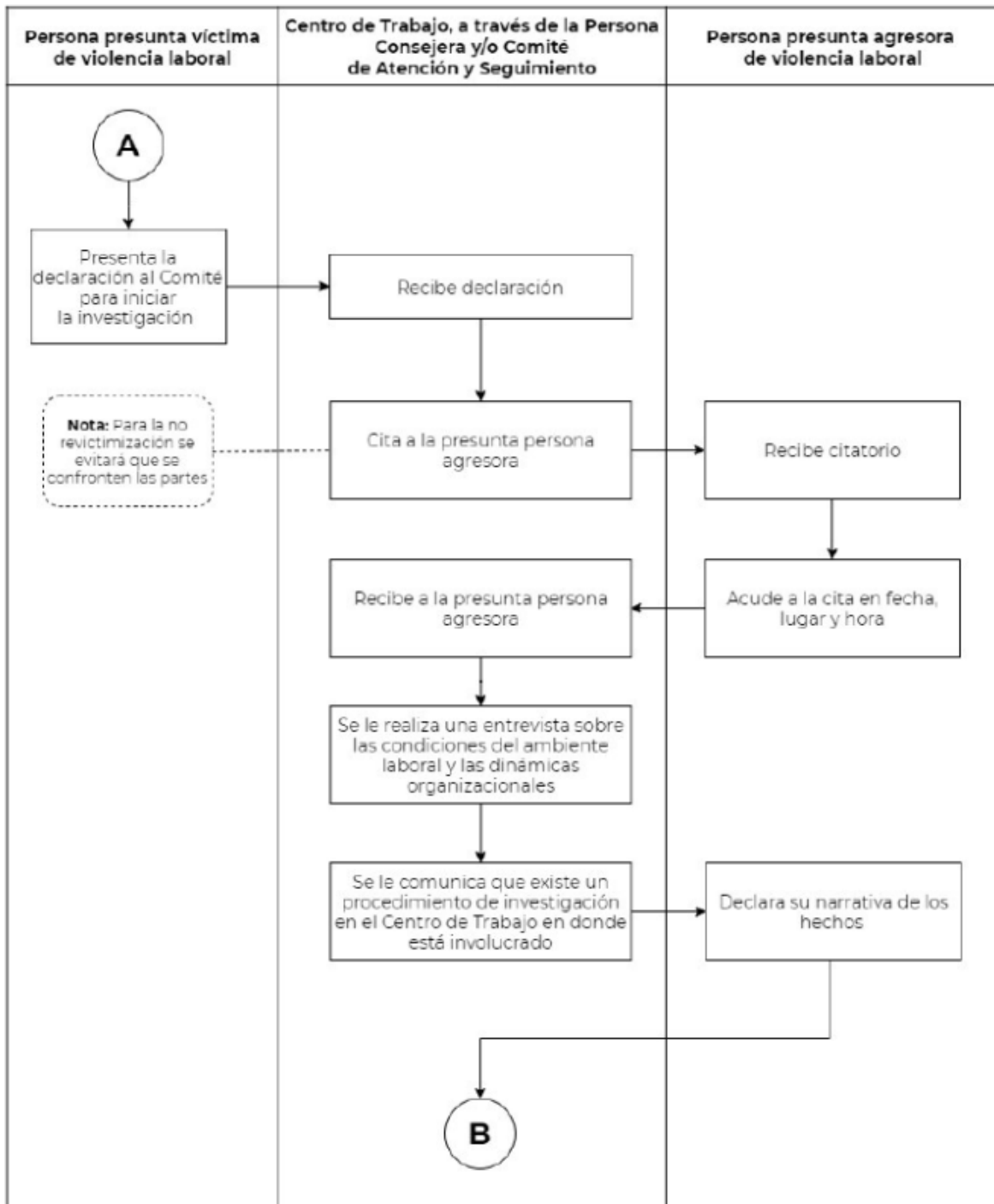
En la siguiente imagen se observa el proceso que debe de seguir la presunta víctima.

que le corresponden como es la violencia intersindical. La propuesta que hace la STPS nos puede servir de guía para crear uno que nos beneficie (ver imágenes). Además de que es importante señalar, que **el modelo propuesto por la STPS en ningún momento propone la rescisión contractual del trabajador**, lo cual es la primera ventaja de generar nuestro propio protocolo bilateral, como es, quitar el mal uso de las cláusulas 6 y 36.

2. Para hacer funcionar el protocolo es fundamental crear una comisión mixta que bilateralmente reciba y atienda los casos en la oficina de género. A razón de ello, es fundamental negociar una nueva cláusula con la patronal para la creación de dicha comisión.
3. La oficina de género tiene que funcionar con personal de base, es decir, es fundamental que las plazas que se ocupan de honorarios se creen de base para que las funciones se dividan entre la comisión mixta de género y la oficina. Los puestos son: psicólogo clínico, técnico administrativo, secretaria.



La siguiente imagen es el proceso que se sigue para el supuesto violentador:




De mejorar el modelo propuesto por la STPS nos permitirá proyectar a los trabajadores y trabajadoras universitarias la seguridad de que su trabajo es resguardado en el CCT y defendido por

el SITUAM. Y a la patronal dejarle claro que el contrato es una herramienta defensa, no su instrumento para vulnerar al trabajador.

Para poder implementar el modelo de mecanismo de protección de derechos humanos laborales y de prevención y atención a las víctimas, la propuesta de protocolo de la **LFT propone actores estratégicos**

A continuación, mostraré un ejemplo de equivalencia con una propuesta del SITUAM.

Actores estratégicos Funciones equivalentes	
Secretaría del Trabajo	SITUAM
<p style="text-align: center;">Persona consejera</p> <p>Orientar y proporcionar información sobre conductas de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual</p> <p>Apoyar en el acompañamiento para la atención del caso de violencia laboral, cuando la presunta víctima lo solicite</p> <p>En caso de que se identifique un posible conflicto de interés por parte de alguna persona consejera, se deberá comunicar a la otra persona consejera o bien al Comité de Atención y Seguimiento, dependiendo del caso que aplique.</p> <p>Informar sobre el caso ya sea a la segunda persona consejera o al comité de atención y seguimiento, para el análisis del caso y se implementen medidas de protección con base en lo establecido en este protocolo, en un plazo no mayor a 5 días.</p> <p>Dar seguimiento al caso de violencia al interior del centro de trabajo al exterior en caso de que la presunta víctima haya solicitado el acompañamiento en otras instancias y la persona consejera esté de acuerdo con desempeñar dichas tareas.</p>	
	<p style="text-align: center;">Secretaría de las mujeres</p> <p>Generar campañas formativas respecto al tema de perspectiva de género.</p> <p>Apoyará de forma interna a los y las compañeras militantes que levanten una queja que atañe la violencia de género.</p> <p>En caso de que se identifique un posible conflicto de interés por parte de alguno de los involucrados y ésta secretaria se comunicará con la Comisión Mixta de Género</p> <p>Tendrá un seguimiento de los casos que llegarán a la Nueva Comisión Mixta de Género para que determinen de manera inmediata la aplicación del protocolo.</p> <p>Atender los exhortos o llamados de apoyo por parte de la Comisión Mixta de Género.</p> <p>Se apoyará con la Secretaría de Educación y Análisis, Prensa y Propaganda, GIC de cada unidad, Comisión Mixta de Capacitación, así como reforzar la cláusula 208, fracción XXVI (espacio de la mujer).</p> <p>Integrará el acervo del marco normativo y buscará la armonización legal externa e interna.</p>


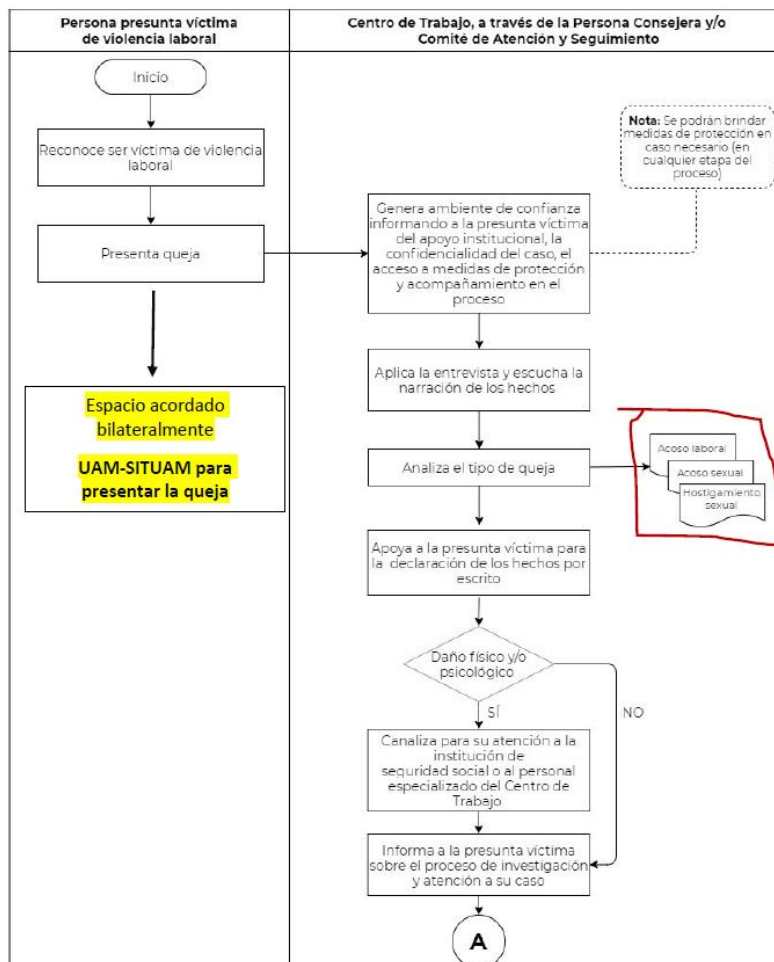
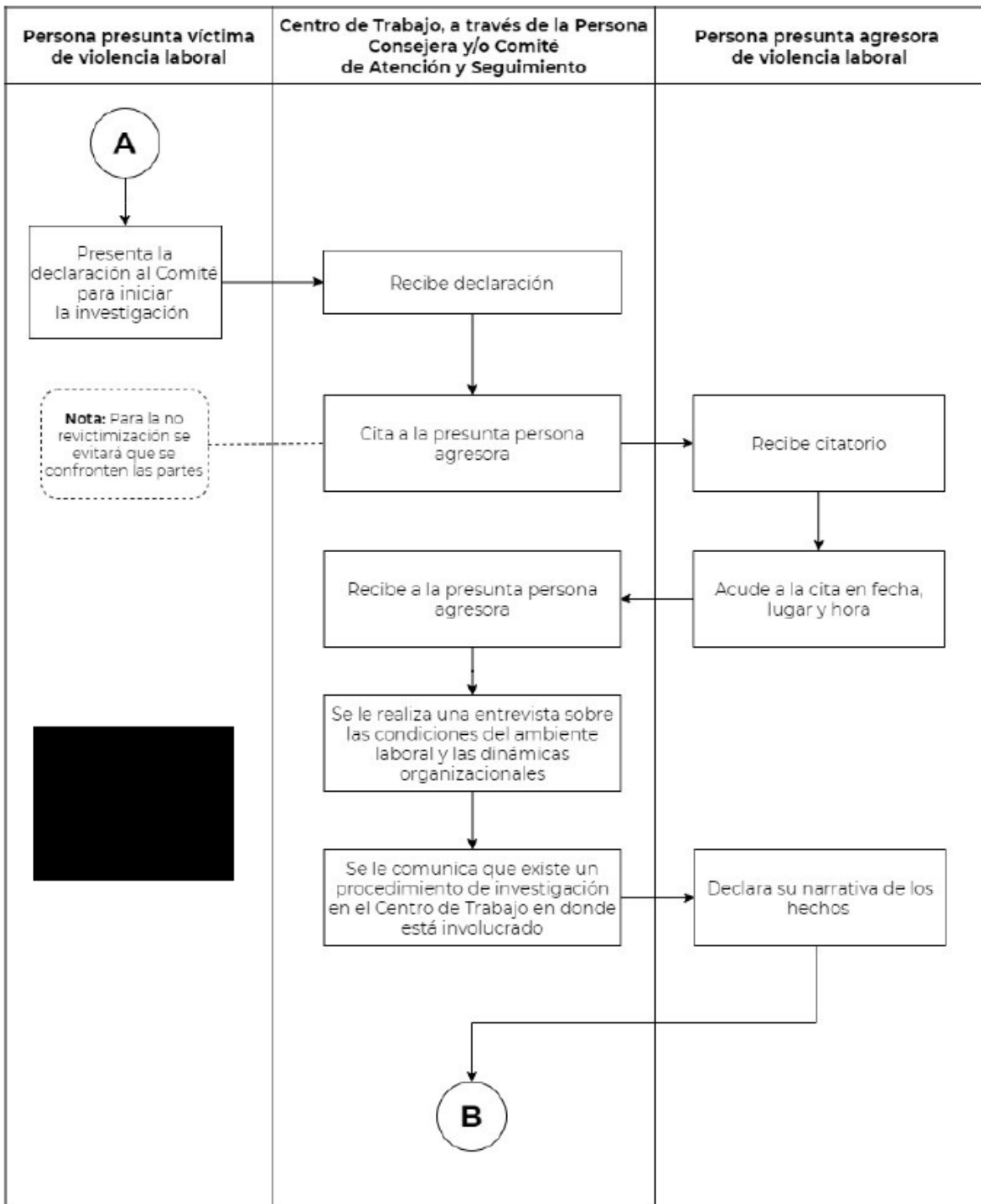
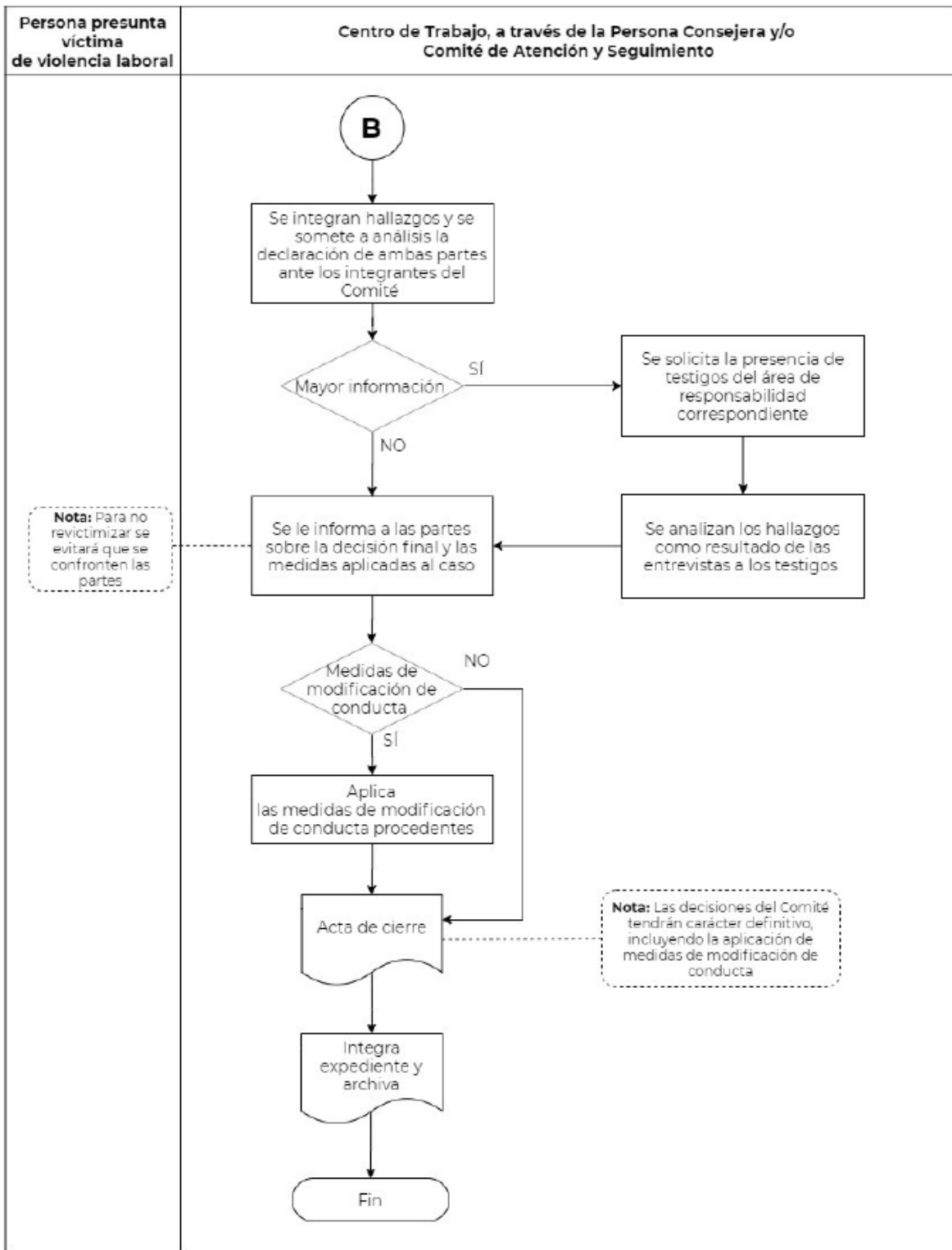
<p>Atender los exhortos o llamados de apoyo por parte del Comité de Atención y Seguimiento.</p>		<p>Será la responsable de capacitar a la nueva comisión mixta con perspectiva de género, así como apoyarla, asesorarla, y más acciones que se le puedan sumar.</p>
<p>Comité de atención y seguimiento</p> <p>Debe de estar integrado por personas trabajadoras que desempeñen labores directamente en el centro de trabajo.</p> <p>Deberán de estar capacitadas en materia de igualdad, no discriminación, vida libre de violencia hacia las mujeres</p> <p>Que propicien el diálogo y la resolución de conflictos</p>		<p>Comisión Mixta de Género</p> <p>Deberá estar integrado por 2 personas por parte del SITUAM y la UAM</p> <p>Deberán de estar capacitadas en materia de igualdad, no discriminación, vida libre de violencia hacia las mujeres</p> <p>Emitir y adoptar el protocolo para la prevención, atención y sanción de casos de violencia laboral que incluya acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual.</p> <p>Deberán propiciar el diálogo y la resolución de conflictos.</p>

Diagrama 2. Procedimiento en el Centro de Trabajo

Protocolo homologado a través de la Comisión Mixta de Género







Medidas de protección

Las determinará la Comisión Mixta de Género. En casos anteriores, cuando el violentador era alguien cercano a la estructura de rectoría, el propio secretario de unidad negaba las medidas de protección, es decir, nos encontramos a merced de ellos respecto a la violencia. Con el proceso bilateral se garantiza transparencia.

Medidas de Modificación de Conducta

Propuesta de medidas para la modificación de conducta la determina la Comisión Mixta de Género. Esto será parte de la capacitación y acuerdos bilaterales a los que tendrá que llegar con la universidad. El proceso sale de las manos del secretarix de unidad y abogados.

La Secretaría de la Mujer con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el centro de trabajo propondrá, entre otros más que se analicen:

- Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona agresora.
- Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral, entre otras consideraciones que se adecuen al espacio de trabajo universitario.

Resolución del Procedimiento.

La Comisión Mixta de Género revisa las evidencias y la narrativa de los hechos para tomar la decisión, esta decisión la indica a la Secretaría de la Mujer y su contraparte, tanto la decisión de medidas de protección y de modificación de conducta. Ésta debe de ser de carácter definitivo y obligatoria. Con este último paso se sigue observando una bilateralidad del proceso hasta la decisión final.

Conclusión:

De seguir con el argumento de NO al protocolo entre la UAM y el SITUAM respecto a este tipo de violencias

detalladas en la reforma al artículo 132, fracción 31 perdemos de vista la particularidad de que los casos referidos en ese tipo de queja deberán de ser tratados de forma independiente, por lo que los funcionarios públicos universitarios junto con los administradores de confianza seguirán violentando los derechos humanos laborales y nuestro CCT amparando su ninguneo a la ley con el argumento de que esos casos tienen que ser tratados de forma independiente y la No re victimización, es decir, querrán seguir solo con sus abogados y personal de confianza llevando los casos a modo, por ello la inoperancia del SITUAM hasta este momento para poder resguardar los derechos laborales como sindicato cuando lxs trabajadorxs son acusadxs en ese tipo de acta administrativa unilateral.

El protocolo bilateral nos permitirá nuevamente ese resguardo del derecho laboral generando la misma función que la cláusula 5 del CCT tiene desde un principio, conciliar y mejorar el ambiente laboral.

Pero, para poder llegar al protocolo es necesario que nuestro sindicato discuta y cree sus dos actores estratégicos: **Secretaría de las Mujeres y la Comisión Mixta de Género**. Por ello, invitamos a leer la propuesta en la ponencia: 2 Actores Estratégicos para atender la cultura de género y político/sindical en el punto 5.3. Política Sindical. m) Violencia intersindical.

Por la unidad en la lucha social

Situam- GIC-Cuajimalpa