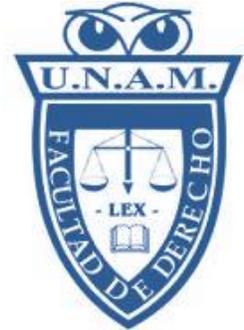




**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



**EL DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:
HERRAMIENTAS PARA COMBATIR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LA
UNAM**

TESINA QUE PRESENTA LA
LIC. DELFINA CORSI VILLALOBOS
PARA OBTENER LA ESPECIALIZACIÓN EN
DERECHO DE LA INFORMACIÓN

DIRECTORA DE TESINA: **DRA. SOCORRO APREZA SALGADO**

Ciudad Universitaria, CDMX, mayo de 2022



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Dedicatorias:

Agradecimientos:

ÍNDICE

Introducción	1
Capítulo 1. Marco conceptual	5
1.1. Derecho de acceso a la información.....	5
1.2. Perspectiva de género	7
1.3. Violencia de género.....	10
1.3.1. Violencia contra la mujer.	12
1.4. Igualdad sustantiva, no discriminación y obligación estatal.	13
1.4.1 Interseccionalidad.....	17
1.5. Tipos de Violencia.	19
1.5.1. Violencia Psicológica o emocional.	20
1.5.2 Violencia física y sexual.....	20
1.5.3 Violencia económica y patrimonial.	21
1.5.4 Violencia simbólica.	22
1.6 Espacios o ámbitos en los que puede darse la violencia.....	22
1.7 La Perspectiva de género como herramienta de análisis.	27
Capítulo 2. El Derecho humano de acceso a la información como garantía de otros derechos humanos	33
2.1 Derecho de acceso a la información, doctrina y evolución normativa en México.33	
2.2 Derecho de Acceso a la Información y Principio de Máxima Publicidad Límites y restricciones.	38
2.3. Estándares internacionales, legislación: nacional, local y universitaria.	40
Capítulo 3. Derechos humanos de las mujeres, reconocimiento en el ámbito internacional	45
3.1. La Comisión Interamericana de las Mujeres.....	45
3.2 Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujeres (CEDAW). 50	
3.3 Plataforma de Acción de Beijing.....	55
3.4 Convención Belém do Pará.....	58
Capítulo 4. Legislación nacional en derechos de las mujeres: el reconocimiento. .64	
4.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	64
4.2. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	72
4.3. Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia.....	73

Capítulo 5. Normatividad universitaria en materia de violencia de género.	75
5.1. Marco normativo en la Universidad Nacional Autónoma de México.	75
5.2. Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género (PACVG).	82
5.3. Modificaciones normativas e institucionales en 2020 y 2021.	86
Capítulo 6. Análisis de las resoluciones del Comité de Transparencia de la UNAM.	89
6.1. Aplicación o ausencia de la perspectiva de género en las resoluciones del Comité de Transparencia de la UNAM.	89
6.2. Elementos por incorporar para aplicar la Perspectiva de Género en las Resoluciones del Comité de Transparencia.	101
Conclusión	105
Fuentes de Consulta	110
Anexo.	

Introducción

Las mujeres representan casi la mitad de la población mundial (49.5%)¹, según datos del Banco Mundial en 2019, son 3,803 millones de niñas, jóvenes, mujeres y ancianas que viven en condiciones muy distintas según el país, la ciudad o la zona en la que se encuentren. En México representan un poco más de la mitad (51.1%)², son un total de 65 millones, de ellas 172 mil 136, viven en condiciones muy distintas en cuanto a servicios básicos, de vivienda, salud, acceso a educación y trato igualitario, según la zona geográfica en la que transcurren sus días. Por cuanto hace a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la población estudiantil de la UNAM durante el ciclo escolar 2019-2020 estaba compuesta por 360,883 personas, de las cuales el 51.1% fueron mujeres (UNAM, 2020)³.

En el devenir histórico, se tiene documentado que tanto en la esfera privada, como la pública, la violencia hacia las mujeres y discriminación han sido elementos presentes para lograr su dominación, lo que impide el pleno desarrollo y crecimiento en la vida pública, el goce pleno de sus derechos humanos. Así, "las mujeres son objeto de la violencia, en cualquiera de sus modalidades y cualquiera que sea la causa, como consecuencia de una característica particular, el sexo"⁴.

Las estimaciones mundiales publicadas por la OMS indican que alrededor de una de cada tres (35%) mujeres en el mundo han sufrido violencia física y/o sexual de pareja o violencia sexual por terceros en algún momento de su vida⁵. En México la situación no es diferente, en 2016 se tiene que 66.1% (30.7 millones) de las mujeres de 15 años o más, habían sufrido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación a lo largo de su vida y ejercida por cualquier agresor⁶. De acuerdo con la primera encuesta sobre acoso sexual, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en los últimos seis meses de 2019 el 27% de las mujeres fue víctima de intimidación sexual. Una

¹ Banco Mundial.

² Idem

³ UNAM.

⁴ Cfr. Ramírez Gómez, Aída y Landero Orduña, Mireya, "Las esferas de la desigualdad de género", *Bien Común y Gobierno*, México, año 4, núm. 41, abril de 1998, p. 7.

⁵ Cfr. idem.

⁶ INEGI, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016.

de cada diez sufrió abuso sexual, con manoseos, besos no deseados o que un hombre se masturbara frente a ellas. En el 1.5% de los casos intentaron violarlas o lo lograron⁷. Por cuanto hace a la UNAM, del 9 de junio de 2018 al 7 de junio de 2019, 436 personas presentaron queja por posibles hechos de violencia de género ante las áreas del Subsistema Jurídico de la UNAM facultadas para ello, a partir de las cuales se identificaron a 385 personas presuntas agresoras. El número de personas que presentan una queja y el número de personas presuntas agresoras no corresponde. Esto debido a que una persona que presenta una queja puede señalar a una o más personas presuntas agresoras, o una persona puede ser señalada como presunta agresora por una o más personas⁸, los tipos de violencia de género que se presentan con mayor frecuencia son: sexual (70.9%), psicológica (43.8%) y física (23.2%), seguidas por acoso (11.7%), violencia patrimonial (8%) y discriminación por género (6.4%).⁹

Por su parte, el informe de fecha de inicio de implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, del 29 de agosto de 2016 al 21 de agosto de 2020 corte de periodo anual y del primer cuatrienio de su aplicación, arroja los siguientes números: 1486 personas presentaron una queja, en contra de 1311 presuntas agresoras. La mayoría de las personas que han presentado una queja por posibles hechos de violencia de género son mujeres, (98.2%), las presuntas agresoras son hombres en su generalidad (94.9%).¹⁰

En el mismo informe señala que los tipos de violencia que se presentaron con mayor frecuencia y motivaron las quejas son: sexual (67.3%), psicológica (4.4%) y física (17.4%), seguidas por acoso (13%), discriminación por género (12.3%) y violencia patrimonial (5.2%).

El presente trabajo, parte del análisis de la actuación, de la Universidad Nacional Autónoma de México, con respecto a sus políticas de prevención, reformas normativas y su principal elemento para hacer frente a estos casos, el Protocolo de

⁷ Boletín sobre la Encuesta Nacional De Seguridad Pública Urbana (diciembre 2019).

⁸ UNAM, Oficina de la Abogacía General.

⁹ Ibidem p. 15.

¹⁰ Ibidem p.2.

Atención a Casos de Violencia de Género, en materia del ejercicio del derecho al acceso a la información, en específico para las víctimas. De igual manera, se hace pertinente abordar la transparencia activa que debe existir de los casos resueltos y sancionados, es decir, no solo la parte preventiva, también la resolutive de los procedimientos iniciados y formalmente sancionados, esto para dar certidumbre a quien decide iniciar un procedimiento formal, que su caso será atendido con los elementos con que la institución cuenta.

Por lo anterior, exploraré hasta dónde el Derecho de Acceso a la Información es un elemento facilitador para prevenir y combatir la violencia de género sufrida por las mujeres, de igual forma se incluye en las conclusiones propuestas de solución.

El objetivo general de la presente tesina es analizar si es posible realizar un ejercicio de derecho de acceso a la información, con respecto a expedientes iniciados por hechos derivados de violencia de género, el cual funciona como elemento de prevención y erradicación de la violencia hacia las mujeres, con las políticas e instrumentos normativos con que cuenta la universidad y conocer, derivado de analizar dos resoluciones del Comité de Transparencia, si dicho cuerpo colegiado aplica la perspectiva de género como herramienta de análisis.

El capítulo 1 se proporciona el marco conceptual, con la finalidad de que se entienda a lo largo de todo el trabajo, de qué se habla cuando surgen los principales conceptos, empezando por el derecho de acceso a la información, la violencia de género y la perspectiva de género.

En el capítulo 2 se abunda en el derecho de acceso a la información como garantía de otros derechos humanos, a través de la doctrina, su evolución normativa en México, los límites y restricciones, así como los estándares internacionales que debe observar la legislación nacional, local y universitaria.

El capítulo 3 explica el camino que han tenido que recorrer las mujeres, para lograr el reconocimiento internacional de sus derechos humanos, desde la Comisión Interamericana de las Mujeres hasta la Convención Belém do Pará.

El capítulo 4 hace pertinente abordar la legislación nacional con respecto a derechos de las mujeres. El capítulo 5 aborda el marco normativo en la UNAM con respecto a los mismos derechos, el Protocolo de Atención a casos de Violencia de Género, así como las recientes modificaciones normativas e institucionales realizadas en 2020.

El capítulo 6 analiza dos de las resoluciones del Comité de Transparencia y la aplicación o ausencia de la perspectiva de género como herramienta de análisis en las mismas.

En la conclusión comento los hallazgos detectados, además de sugerir algunas propuestas que la Universidad podría implementar, en particular el Comité de Transparencia, con la plena conciencia que esta se realiza desde un punto de vista académico y con perspectiva de género.

Capítulo 1. Marco conceptual.

1.1. Derecho de acceso a la información.

El derecho de acceso a la información pública es un derecho fundamental, reconocido en el artículo 19 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), al señalar por primera vez en la historia que *“toda persona tiene derecho a recibir información”*, convirtiéndose así, en el acta de nacimiento del derecho a la información¹¹.

Posteriormente el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1966) estableció en su artículo 19, párrafos 2 y 3, lo siguiente:

“2. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión; este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

3. El ejercicio del derecho previsto en el párrafo 2 de este artículo entraña deberes y responsabilidades especiales. Por consiguiente, puede estar sujeto a ciertas restricciones, que deberán, sin embargo, estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para:

- a) Asegurar el respeto a los derechos o a la reputación de los demás;*
- b) La protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.”*

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), señala en su artículo 13.1, lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

Villalobos Quirós, citando a Francis Balle, define el derecho a la información como aquel que “reclama para todos los ciudadanos la posibilidad de acceder a todos los hechos de la actualidad, bien se trate de acontecimientos en sí o de expresiones sobre juicios u opiniones. Se cumple así la condición de que estos hechos sean

¹¹ Cfr. Villalobos Quirós, E., “El derecho a la Información”, PUNED, Costa Rica, 1996, p. 50.

presentados de manera inteligible para cada uno, a falta de lo cual la libertad se convertiría en el privilegio exclusivo de algunos. Las facultades jurídicas que se integran en el derecho a la información son básicamente tres: la facultad de investigar, la facultad de difundir y la facultad de recibir información”. En este sentido es preciso afirmar que toda persona es titular de “todo el derecho a la información, comprendidas sus tres facultades antes señaladas¹². De lo anterior, podemos afirmar que la doctrina del derecho a la información es la base fundamental para el ejercicio del derecho de acceso de la población a la información pública del Estado, de ahí la importancia de tener claro el concepto y su alcance.

El derecho a la información comprende tres facultades interrelacionadas: las de buscar, recibir o difundir informaciones, opiniones o ideas, de manera oral o escrita, en forma impresa, artística o por cualquier otro procedimiento (López Ayllón, 2008). En este sentido, tal derecho incluye las libertades tradicionales de expresión e imprenta, pero es más amplio debido a que extiende la protección no sólo a la “búsqueda” y “difusión”, sino también a la “recepción” de informaciones, opiniones o ideas por cualquier medio (Carbonell y Capizo, 2000).

Es pertinente utilizar el siguiente concepto: “Es un derecho humano de toda persona que consiste en solicitar, tener acceso y utilizar la información de calidad -completa, actualizada y con un lenguaje sencillo- generada o en posesión de las instituciones públicas, sindicatos, partidos políticos y particulares -que administran servicios y fondos públicos-, de forma oral o en cualquier soporte documental. De los tres momentos -solicitud, acceso y utilización-, cabe resaltar la utilización, porque permite manejar la información y difundirla, a la vez que asegurar el derecho de la sociedad a recibirla, con el fin de aprovecharla.” (Apreza Salgado, 2019)¹³.

De tal manera que el Derecho de acceso a la información pública puede definirse como la prerrogativa de la persona para acceder a datos, registros y todo tipo de informaciones en poder de entidades públicas y empresas privadas que ejercen

¹² Cfr. *Ibidem*, pp. 54-56.

¹³ Contreras, Raúl y de la Fuente Jesús (Coordinadores), *Diccionario Jurídico*, UNAM, Tirant Lo Blanch y Facultad de Derecho, México, 2019, p. 659.

gasto público y/o cumplen funciones de autoridad, con las excepciones taxativas que establezca la ley en una sociedad democrática. Es un derecho que, además, promueve las posibilidades de que las personas estén en mejores condiciones para la toma de decisiones, y, por lo tanto, a un acceso equitativo en igualdad de oportunidades para participar en las actividades de la vida nacional. La información empodera, permite a la persona llevar a cabo algo, de una forma más informada, por lo cual debe estar presente en todo aspecto de la vida cotidiana. En la medida que se esté mejor informada, una persona puede efectuar cambios que permita mejorar sus niveles de vida y de forma integral, llevar una mejor existencia.

1.2. Perspectiva de género.

Para comprender el concepto de perspectiva de género y su propuesta, es necesario distinguir dos conceptos: sexo y género, atendiendo a lo señalado por Judith Butler, el sexo es lo biológicamente dado, mientras que el género es lo socialmente construido.

El sexo designa características biológicas de los cuerpos mientras que el género es el conjunto de características asignados a las personas en virtud de su sexo. Mientras que la biología determina, hasta cierto punto, la identidad; lo cultural es modificable (Buttler, 2007). De tal manera que esta distinción permite dar cuenta de la manera en que la sociedad y sus instituciones jurídicas atribuyen consecuencias a partir de los cuerpos de las personas.

Contrastando, Simone de Beauvoir en su obra “El segundo sexo”, considera que el término *mujer* es una construcción social, Butler por su parte se enfoca en investigar cómo y dónde se construye el género *mujer*, de tal manera que intenta demostrar cómo se han normalizado los conceptos cosificados y naturalizados de sexo y género y, por lo tanto, cómo pueden ser constituidos de otra manera, según los condicionamientos. Butler afirma que, si el sexo es lo que da pauta a la construcción del género, es entonces la noción de que “*el sexo es algo natural*” lo que generó el binarismo hombre-mujer, lo cual es la norma con la que tasan a los cuerpos en el momento de corroborarla. Beauvoir sostuvo que el género es una situación

histórica, dado que el género se construye, de tal suerte que consiste en ir haciendo, dramatizando y repitiendo situaciones, por su parte Butler sugiere que el cuerpo adquiere su género en una serie de actos que son renovados, revisados, consolidados y agregaría que repetitivos en el tiempo. Si en algún momento se dijo que, considerando lo biológico, el sexo era natural, por lo que había pasado como una verdadera mujer, “con el paso del tiempo este discurso ha ido produciendo un conjunto de estilos corporales que, en forma cosificada, aparecen como la configuración natural de los cuerpos en sexos que existen en una relación binaria y mutua”¹⁴. Siguiendo a Butler y su investigación “la acción social requiere una *performance* repetida, esto es una reactuación y reexperimentación de un conjunto de significados ya socialmente establecidos; es la forma mundana y ritualizada de su legitimación”¹⁵.

Citando a Foucault, la propia Butler nos trae la idea del *sexo natural* como una conjunción nada natural de construcciones culturales al servicio de intereses reproductivos, dado que los sucesos no son estáticos unitarios, sino identidades contingentes que están en procedimiento, los cuerpos no son estáticos, se van formando. Por lo anterior, no hace falta buscar un origen de la identidad, pues no hay identidad de género detrás de las expresiones de género, sino identidades que se construyen performativamente por las mismas expresiones que, al parecer, son resultados de esta. Butler además se apoya en Lacan, para sugerir que, si el género está construyéndose constantemente, entonces nunca estará terminado del todo.¹⁶

De acuerdo con Francesca Poggi el uso del término *género* se ha difundido en los movimientos feministas, a partir de los años sesenta, sobre todo como oposición paradigmática a *sexo*: según este uso, mientras que *sexo*, expresa un concepto biológico, *género* expresa un concepto cultural, histórico y social. *Sexo* es un término usado para designar a machos y hembras según factores físicos, biológicos (cromosomas, órganos sexuales, gametos, hormonas); *género* es un término

¹⁴ Cfr. Butler, J., & Lourties, M. (1998, octubre 1). Actos performativos y constitución del género: un ensayo sobre fenomenología y teoría feminista. *Debate Feminista*, 18, p. 304.

¹⁵ *Ibidem*, p. 307.

¹⁶ *Ibidem*, p. 313.

utilizado para designar a hombres y mujeres basándose en características sociales, espaciales y temporales. La distinción entre *sexo* y *género* se ha elaborado precisamente para distinguir lo que es biológico y, en este sentido, natural, fijo, de lo que es social y, por tanto, cambiante: para explicar la transexualidad (donde el sexo y el género no coincidirían) y, sobre todo, para contrarrestar algunas formas de determinismo biológico.¹⁷

Así tenemos que, *sexo* se define como: referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras de la especie humana al nacer, a quienes se nombran hombres o mujeres, respectivamente.¹⁸

Por cuanto hace al *género*, se refiere a los atributos que social, histórica, cultural, económica, política y geográficamente, entre otros, han sido asignados a los hombres y a las mujeres. Se utiliza para referirse a las características que, social y culturalmente, han sido identificadas como “masculinas” y “femeninas”, las cuales abarcan desde las funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que por lo general se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.¹⁹

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombre, define a la perspectiva de género en la fracción VI del artículo 5° de la siguiente manera: “concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y

¹⁷ Poggi, Francesca, DOXA, Cuadernos de Filosofía del Derecho, 42 (2019) pp. 286-287.

¹⁸ Cfr. SCJN, Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, p. 12.

¹⁹ Ibidem, p. 13.

crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género”.

1.3. Violencia de género.

Como se abordó y explicó en el punto anterior, el género no es una categoría biológica en la cual esté subsumida o incluida la opresión o la discriminación o la suponga. Se trata de un espacio en disputa donde las construcciones culturales han dado lugar a la consideración de lo masculino y sus significantes como superiores derivando en relaciones de poder injustas y desiguales. Las relaciones de género, por ser construidas culturalmente, varían históricamente y dan lugar a configuraciones específicas, las cuales interactúan con el conjunto de las relaciones sociales, construyendo diferentes formas de discriminación y opresión que varían dependiendo del momento histórico en el mundo, de tal manera que la violencia basada en el género puede manifestarse de múltiples formas²⁰.

La violencia contra la mujer no está limitada a una cultura, una región o un país determinados, o a determinados grupos de mujeres dentro de una sociedad. Sin embargo, las distintas manifestaciones de dicha violencia y la experiencia personal de las mujeres que la sufren están moldeadas por numerosos factores, entre ellos, la condición económica, la raza, el origen étnico, la clase, la edad, la orientación sexual, la discapacidad, la nacionalidad, la religión y la cultura²¹. Aunado a todo lo señalado, las relaciones de sexo y género provocan la interseccionalidad a su vez, con las relaciones de clase, etnia y raza, dando lugar a la discriminación por razones múltiples.

Partiendo de los conceptos de discriminación y violencia contra las mujeres, es posible construir una definición del concepto de violencia de género, nos servirá además para entenderla, la definición de género que nos brinda Joan Scott como

²⁰ Cfr. Orjuela R., Astrid, “El concepto de violencia en el Derecho Internacional de los DDHH”, Revista Latinoamericana de Derechos Humanos, Vol. 23 (1) I Sem. 20212, p. 91.

²¹ Asamblea General de Naciones Unidas. (2006). Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer, párr. 66.

“un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos” y que comprende: *i.* Los símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones de lo masculino y lo femenino; *ii.* Los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de estos símbolos culturalmente disponibles; *iii.* Las instituciones políticas y las referencias a las instituciones y organizaciones sociales; y *iv.* La identidad subjetiva²².

Se hace pertinente el concepto de violencia de género, a partir de definiciones de violencia contra las mujeres tomadas del Derecho Internacional de Derechos Humanos, instrumentos que más adelante en el presente trabajo serán abordados, construida a partir de los símbolos que representan lo masculino y lo femenino en un plano jerárquico y que otorgan significantes superiores a lo asociado a lo masculino. Esta violencia es una manifestación de la discriminación, de lo que se representa como femenino y lo cual se refleja en la falta de reconocimiento, la subvaloración e invisibilización de lo femenino manifestado en los ámbitos políticos, económicos y jurídicos (Orjuela Ruíz, 2012).

Derivado de lo anterior, la violencia de género es aquella cometida contra hombres o mujeres, con fundamento en conceptos normativos expresados en instituciones y contruidos sobre los símbolos disponibles de lo masculino y lo femenino en un plano jerárquico y discriminatorio, que se traduce en injusticias sobre el reconocimiento identitario de las personas, la distribución de cargas y beneficios, y el control propio de la vida sexual o de otras opciones personales, por el hecho mismo de representarse como hombres o mujeres (Ídem).

De conformidad con el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, presentado por la Suprema Corte de Justicia, publicado en noviembre de 2020, la violencia es una de las maneras en que las personas ejercen poder sobre otras, ésta afecta por razón de género principalmente a mujeres, niñas y personas de la diversidad sexual y se relaciona con afianzar o probar la masculinidad o la dominación de un hombre sobre las personas que conforman estos grupos sociales.

²² Scott, Joan, El género: una categoría útil para el análisis histórico. En El género: La construcción cultural de la diferencia sexual, de Marta Lamas. México, 2000, pp. 265-302.

Entonces, podemos referirnos a la violencia de género como una violencia instrumental, que tiene por objeto controlar el actuar de las mujeres como grupo, las identidades diversas y a los hombres que en ciertos escenarios pueden ser vulnerables debido a jerarquías como edad, clase, etnia y orientación sexual (Varela, 2019).

La violencia de género es estructural porque la organización social es patriarcal, se trata de una sólida construcción de relaciones, prácticas e instituciones del Estado que reproducen poderes de los hombres sobre las mujeres y que, al mismo tiempo, conculcan poderes sociales a las mujeres (Lagarde, 1997)

1.3.1. Violencia contra la mujer.

Las Naciones Unidas define la violencia de contra la mujer como: “todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”²³.

El Comité de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que inhibe su capacidad de gozar de sus derechos humanos en igualdad de condiciones frente a los hombres.²⁴ Adicionalmente, ha enfatizado que este tipo de violencia afecta a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida, de modo que es un problema extensivo a las niñas y adolescentes.²⁵

Por su parte la Convención Belém do Pará, en su artículo 1º, señala lo siguiente: “Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”

²³ Cfr. Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud.

²⁴ Cfr. Comité CEDAW, Recomendación General 19, 29 de enero de 1992.

²⁵ Cfr. Comité CEDAW, Recomendación General 35, 26 de julio de 2017, párrafo 14.

1.4. Igualdad sustantiva, no discriminación y obligación estatal.

El derecho a la igualdad de género y la no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de protección a los derechos humanos, es importante hablar de igualdad y tener claro el concepto al momento de aplicar la perspectiva de género al momento de resolver. Teóricamente se tiene a la igualdad como un principio y como un derecho que deben verse desde diversos ángulos, reivindicaciones y contenidos sustantivos en las resoluciones o sentencias, y se evidencia cómo ignorar estas demandas implican discriminación y exclusión, razón por la cual se deben argumentar e identificar elementos para detectar en qué casos está justificado o es necesario un trato diferenciado para finalmente mostrar cómo la perspectiva de género es un método para garantizar el derecho a la igualdad. La igualdad concentra las luchas reivindicatorias por la titularidad universal de los derechos y el acceso real a los bienes considerados indispensables para el diseño y ejecución del proyecto de vida de las personas. La igualdad puede entenderse en dos dimensiones: como principio y como derecho.²⁶

Como principio, fundamenta y da sentido a todo el sistema jurídico, tanto nacional como internacional, principalmente nos enfocaremos en este último como antes mencioné, se consagra en distintos instrumentos internacionales, y los actos que derivan de la aplicación de éstos, ya sean formal o materialmente administrativos, legislativos y judiciales. Esta perspectiva implica que la igualdad debe utilizarse como guía hermenéutica en la elaboración, interpretación y aplicación del Derecho.

Las características de la igualdad como principio, de acuerdo con la Opinión Consultiva 18 de la Corte IDH del 17 de septiembre de 2003 (OC-18/03)²⁷, solicitada por México, son:

- Tiene carácter de *jus cogens*, razón por la cual no admite acuerdo en contrario, ningún pacto, tratado o acto jurídico que entre en conflicto con dicho principio fundamental puede ser admitido. En ocasiones, implica que

²⁶ Cfr. SCJN, Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, México, 2015, pp. 29-30.

²⁷ Corte IDH. Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003.

los Estados adopten disposiciones positivas para reducir o eliminar las condiciones que originan o facilitan que se perpetúe la discriminación prohibida por los tratados.

- Es aplicable a todo Estado, independientemente de que sea parte o no en determinado tratado internacional.
- Implica que el Estado, ya sea a nivel internacional o en su ordenamiento interno, y por actos de cualquiera de sus poderes o de terceros que actúen bajo su tolerancia, aquiescencia o negligencia, no puede contrariar el principio de igualdad y no discriminación.
- Genera efectos inclusive entre particulares.

La Corte IDH señala como consecuencia de estas características que los Estados solo podrán establecer distinciones objetivas y razonables cuando estas se realicen con el debido respeto a los derechos humanos y de conformidad con el principio de la aplicación de la norma que mejor proteja los derechos de la persona (*pro persona*).

Como principio presente en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas (1945) se reafirma: *“la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”*, y en el artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) se establece que *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”*.

En los instrumentos internacionales en los cuales se plasma la igualdad entre mujeres y hombres como principio, tenemos:

- Carta de las Naciones Unidas de junio de 1945, consagra el principio de igualdad de derechos entre mujeres y hombres
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, también recoge el principio de igualdad y la prohibición de toda forma de discriminación basada en el sexo, en su artículo 1° señala que *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”*. El

artículo 7 además establece que “todos (todas las personas) son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley”.

- La Convención de los Derechos Políticos de las Mujeres de 1954 propone poner en práctica el principio de igualdad de derechos de hombres y mujeres, anunciado en la Carta de las Naciones Unidas.
- Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos de 1966, los Estados parte se comprometen a respetar y a garantizar a todos los individuos en su territorio y sujetos a su jurisdicción, los derechos reconocidos en dichos instrumentos, sin distinción alguna de raza, idioma o sexo, nacionalidad, religión, lengua, opinión política o cualquier otra condición social.
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979 tiene por objeto eliminar la discriminación contra las mujeres y asegurar la igualdad entre mujeres y hombres. Además, tiene carácter vinculante para los Estados que la han ratificado, 188 a la fecha, es decir que están obligados cumplir lo que en la misma se establece, resaltando para efectos del presente trabajo, la obligación de los Estados para emprender todas las medidas a su alcance para el logro de la igualdad de hecho entre mujeres y hombres y les conmina a instrumentar medidas especiales de carácter temporal para lograr el cambio. La CEDAW se centra en la discriminación contra las mujeres al reconocer que éstas han sido y siguen siendo objeto de diversas formas de discriminación por el simple hecho de ser mujeres.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará), en su artículo 8, refiere propiamente a la igualdad estructural, vista como la posición en que se encuentran las personas, debido a las prácticas sociales.

En nuestro país, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, recoge el principio a la igualdad y la no discriminación en el primer y quinto párrafo del artículo 1° y el primer párrafo del 4°.

Como derecho, la igualdad constituye una herramienta subjetiva para acceder a la justicia; es decir, otorga titularidad a las personas para reclamar, por diversas vías, la realización efectiva de la igualdad en el ejercicio del resto de los derechos.

Como principio y como derecho, la igualdad implica una obligación a cargo del Estado, la cual deriva de un mandato constitucional y convencional que condiciona y sustenta todo su quehacer.

La igualdad con base en un enfoque de derechos humanos supone el reconocimiento y protección de las diferencias y la compensación/transformación de las desigualdades²⁸:

- Diferencias. Son todas aquellas características que forman parte de la identidad de una persona: imagen, pensamiento y comportamiento. Las personas son diferentes por múltiples razones: sexo, género, opiniones, edad, creencias, costumbres, lengua, características físicas, entre otras.
- Desigualdades. Se refiere a todas las condiciones de contexto (incluida la valoración de sus diferencias) que inciden en sus condiciones de vida: ingresos económicos, bienes, educación, por citar algunas.

De tal manera que la igualdad tiene tres dimensiones: la formal, que implica que las personas reciban la protección y reconocimiento de los mismos derechos, la material que se refiere a las condiciones económicas y sociales (alimentarias, educativas, de vivienda, de salud) en las que se encuentran las personas y que en este caso requiere medidas compensatorias, por último, la dimensión estructural, que se refiere a la posición en que se encuentran las personas debido a las prácticas sociales.

Por su parte, la desigualdad existe, cuando el conjunto de prácticas, reproducidas por las instituciones y avaladas por el orden social, provoca que las personas enfrenten distintos escenarios sociales, políticos, económicos y éticos, así como diferentes oportunidades de desarrollo y de consecución de sus planes de vida,

²⁸ Cfr. EQUIS Justicia para las mujeres, metodología para el análisis de las decisiones jurisdiccionales desde la Perspectiva de Género, México, 2017, p. 53.

debido a la pertenencia a grupos en situación de exclusión sistemática históricamente determinada (Pleno de la SCJN. Acción de inconstitucionalidad 8/2014. 11 de agosto de 2015). De tal manera que la desigualdad no es producto de factores que puedan cambiar las personas que les afecte, sino de todo el contexto social que les rodea y les coloca en desventaja, razón por la cual requiere medidas que transformen la realidad. Por lo anterior, se hace necesario revisar la situación de igualdad/desigualdad como requisito indispensable al resolver un asunto jurisdiccional, pero también aplicado a la solución de un problema donde el género y todos los demás elementos que entrañen desigualdad, se vean involucrados, de tal forma para que, al resolver, se combata efectivamente la discriminación.

1.4.1 Interseccionalidad.

Es pertinente hablar del concepto de interseccionalidad cuando de perspectiva de género, violencia de género, en particular contra las mujeres, desigualdades estructurales y ejercicio pleno de sus derechos se trate, en razón que al hablar de mujeres, no podemos afirmar que se trate de un grupo homogéneo de personas, es decir, en cada una de ellas influirán identidades múltiples que en determinado momento se cruzan, aparte del género, estos pueden ser: la raza, clase social, la etnia, orientación sexual, religión, personas con discapacidad, la religión, la edad, factores que serán importantes para analizar cómo la discriminación, desigualdad, situación de desventaja y violencia, les afecta de forma diferente.

La *interseccionalidad* fue definida por primera vez en 1989 por Kimberle Crenshaw como “el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales”, de tal forma que Crenshaw explica que debemos tomar en cuenta que, si hablamos de “mujer” o “persona negra”, se estaría invisibilizando aquellas personas que caen en la intersección, en este caso las mujeres no blancas. Es así que la interseccionalidad nos permite apreciar todos los elementos que en un primer momento no se toman en cuenta, además que ciertas personas pueden estar inmersas en un gran número de identidades o categorías, las cuales también son oprimidas.

Crenshaw al buscar la defensa de los derechos de las trabajadoras negras en Estados Unidos, investigó y realizó una crítica a la idea de tratar raza y género como categorías mutuamente excluyentes, algo que ocurría hace más de treinta años en las leyes antidiscriminación, en las teorías feministas y en las políticas antirraciales. De esta manera, la autora describió múltiples formas en la que tanto raza y género interactúan para dar forma a las diversas experiencias vividas por las mujeres trabajadoras negras: “Puesto que la experiencia interseccional es mayor que la suma del racismo y el sexismo, cualquier análisis que no tome en consideración la interseccionalidad, no puede abordar adecuadamente la manera particular en que las mujeres negras están subordinadas”²⁹.

Posteriormente, en 1991, Crenshaw puntualizó que su énfasis en las categorías de género y raza para explicar la violencia contra las mujeres negras no debía entenderse como un marco único de identidad, por el contrario, es necesario considerar también otros factores, como clase y sexualidad, introduciendo estas categorías, para tener un panorama completo de cómo está construido el mundo social.

Actualmente el concepto se ha extendido a otras disciplinas de las ciencias humanas y sociales, utilizando distintos términos tales como divisiones sociales, configuraciones, dinámicas sociales, feministas europeas como Yuval-Davis en 2011, han desarrollado lo que se conoce como el análisis interseccional, en lo que va del siglo XXI, es un término que ha adquirido una vigencia generalizada, siendo de utilidad para organizaciones como las Naciones Unidas y otras tantas orientadas a políticas de equidad en numerosos países, según apunta Avtar Brah en 2013. De hecho, es Brah, junto con Ann Phoenix, quienes en 2004 nos ofrecen la definición de interseccionalidad como: “los efectos complejos, irreductibles, variados y variables que resultan cuando múltiples ejes de diferencia —económica, política,

²⁹ Crenshaw, Kimberlé Williams, “Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics”, University of Chicago Legal, 1989, p. 140.

cultural, psíquica, subjetiva y experiencial— se intersectan en contextos históricos específicos”.

La interseccionalidad como herramienta propone cambiar lo que se analiza con base a categorías aisladas y únicas, lo que tiende a homogeneizar y anular realidades de las personas, las cuales tienen identidades múltiples y eso las pone en situaciones de desigualdad, ya sea del lado de la opresión o del privilegio, por la comprensión de la relación de diferentes categorías, partiendo por la raza, la clase y el género, dada su incidencia en los procesos de clasificación social desde la colonización de América latina, señaladas así por Iván Restrepo y Axel Rojas en 2010, mismas que se siguen reproduciendo de diferentes formas hasta el presente. No obstante, dicho análisis, permite la apertura para que categorías como la orientación sexual, la religión, la edad, el lugar de origen, entre otras, sean posibles referentes en el análisis.

Es importante tener en cuenta que cuando se habla de interseccionalidad, no se hace alusión a la suma de condiciones sociales que convergen en las personas, sino de mostrar la compleja realidad social que vivimos, consiste entonces en revisar las estructuras sociales, económicas, políticas, religiosas y culturales sobre las que descansa la discriminación y por consecuencia la subordinación y exclusión hasta llegar a la violencia por las que atraviesan colectivos, en este caso de mujeres, razón por la cual es una herramienta importante a tomar en cuenta al momento de tratar temas como el respeto a los derechos humanos, el pleno ejercicio de los derechos, en particular a una vida libre de violencia, y en conjunto, la justicia social.

1.5. Tipos de Violencia.

Un acontecimiento de violencia puede clasificarse por su tipo o manifestación, puede además llevar consigo otro tipo de violencia, en razón que no son excluyentes, tomando los conceptos definidos por ONU-Mujeres y la legislación nacional vigente, en particular la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), se presenta un listado de los principales tipos de violencia, es pertinente mencionar que es enunciativo más no limitativo, además

que es meramente descriptiva e informativa, se eligen estos conceptos porque se considera que son pertinentes para dar perspectiva al trabajo de investigación.

1.5.1. Violencia Psicológica o emocional.

Consiste en realizar actos que busquen o resulten en controlar, intimidar, menospreciar o tener conductas similares respecto al actuar y la toma de decisiones de la víctima³⁰. Puede consistir en amenazar, humillar, intimidar, coaccionar, insultar, celar, chantajear, humillar, aislar, ignorar y otras conductas que afectan la estabilidad emocional, autoestima o cualquier otra estructura relacionada con la salud psicoemocional. Algunos ejemplos de este tipo de violencia son criticar, insultar, amenazar con dañar a personas queridas, destruir objetos apreciados por la persona.³¹ Este tipo de violencia se encuentra regulada por el Artículo 6°, fracción I de la LGAMVLV.

1.5.2 Violencia física y sexual.

La violencia física suele ser la más visible de todas, sucede mediante acciones u omisiones que dañan externa o internamente el cuerpo de la víctima. Algunos ejemplos pueden ser los golpes pellizcos visibles o aquellos que dejen moretones o cicatrices, empujar, jala, dar cachetadas o patadas, aventar, dañar con objetos punzocortantes o armas de fuego.³² Este tipo de violencia se encuentra regulada por el artículo 6°, fracción II de LGAMVLV.

La violencia sexual consiste en aquellas acciones y omisiones que ponen en riesgo o dañan la libertad, integridad y desarrollo psicosexual. Este tipo de violencia se encuentra regulada por el artículo 6°, fracción V de la LGAMVLV.

Entre las conductas que comprende la violencia sexual, están el acoso, hostigamiento y la violación, además de la explotación sexual comercial, la trata con fines de explotación y la mutilación sexual femenina. En el acoso y hostigamiento

³⁰ Op. Cit. SCJN, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, México 2020, p. 68.

³¹ Cfr. ONU-Mujeres (UN Women) 2020, A synthesis of evidence on the collection and use of administrative data on violence against women, produced by the Ending Violence against Women, p. 56.

³² Ibidem, p. 54.

sexuales puede o no existir contacto físico. El hostigamiento es una vertiente del acoso y tiene lugar cuando entre las partes existe una relación de jerarquía o supra-subordinación. Tanto el acoso como el hostigamiento se encuentran regulados por el artículo 13 de la LGAMVLV.

1.5.3 Violencia económica y patrimonial.

La violencia económica es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral. Esta forma de violencia también se presenta en contextos de dependencia económica, particularmente cuando la víctima se dedica a labores del hogar o percibe un salario menor. Adicionalmente, pueden considerarse en este rubro la explotación laboral y las barreras para ascender de puesto en el trabajo, así como percibir salarios menores. Algunos ejemplos concretos son prohibir tener un trabajo remunerado, determinar montos insuficientes para gastar y cubrir necesidades básicas, controlar las cuentas de banco, tarjetas de crédito, el salario, por citar algunos. Este tipo de violencia se encuentra regulada por el artículo 6° fracción IV de la LGAMVLV.

La violencia patrimonial es un acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima que se manifiesta en la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar la destrucción, sustracción o retención de los bienes o recursos económicos de la víctima. Se relaciona con los derechos de propiedad de la víctima, en ello radica la diferencia con la violencia económica, consiste en acciones u omisiones que buscan controlar, disminuir o anular la capacidad de adquirir, mantener, administrar o hacer uso de sus bienes y derechos patrimoniales. Este tipo de violencia se encuentra regulada por el artículo 6°, fracción III de la LGAMVLV.

1.5.4 Violencia simbólica.

Bourdieu (1984) la teorizó como una manera de disciplinar a otros y confirmar el lugar en la jerarquía social de un individuo, puede ser más poderosa que la violencia física, puesto que está inmersa en la cultura, algo normalizado. Algunas veces las víctimas son con frecuencia cómplices o artífices de estos actos, y modifican sus comportamientos y aspiraciones de acuerdo con ellas, pero no perciben actitudes de dominación.³³

Actualmente la vemos representada por el uso y reproducción de estereotipos y roles de género, la reproducción de ideas y mensajes basados en la discriminación y desigualdad, una constante en campañas publicitarias. Un ejemplo de este tipo de violencia son lo que se conoce como “micromachismos”, que son en realidad formas de violencia cotidiana que suele estar normalizada y cuando ocurre es, en consecuencia, invisibilizada. No obstante, el término hace referencia a una cuestión de tamaño micro, en realidad se acuñó para hacer referencia a formas socialmente legitimadas de violencia, aunque deben eliminarse todas las formas de violencia de género, aquí se necesita un esfuerzo adicional, porque además se debe identificar, en razón del arraigo y normalización cotidiana.³⁴

Un ejemplo de micromachismo es cuando una mujer expone una idea y enseguida es interrumpida por un hombre, quien toma control de la conversación para terminar el argumento que ella estaba exponiendo, incluso reformular lo dicho por ella o repetirlo, ignorando lo previamente expuesto. Este ejemplo denota un claro desprecio a la capacidad de las mujeres de expresarse o transmitir información sobre cualquier tema, haciendo parecer que es necesaria la participación o explicación de un hombre para que el argumento tenga validez.³⁵

1.6 Espacios o ámbitos en los que puede darse la violencia.

³³ Cfr. Krook M.L. y Sanín J.R., 2016. Género y violencia política en América Latina. Conceptos, debates y soluciones, Revista Política y Gobierno, vol. 23, núm. 1, p. 148.

³⁴ Op. Cit. SCJN, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, México 2020, p. 72.

³⁵ Idem.

Las manifestaciones o tipos de violencia pueden presentarse en distintos espacios o ámbitos, también, en puede darse más de un tipo o manifestación, la clasificación para estos efectos, parte del contexto en el que ocurren las conductas que se identifican como violentas, razón por la se consideró adecuado ejemplificar los tipos de violencia en los puntos anteriores. Para este caso se toman en cuenta además de los documentos de ONU Mujeres, la legislación nacional e internacional aplicable.

- i. **Ámbito familiar, en relaciones de pareja y en el noviazgo.** En este espacio tienen lugar conductas y omisiones que buscan controlar, someter o agredir a con base en al menos un tipo de violencia (física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual) a las mujeres. Puede darse dentro o fuera del domicilio familiar, la persona agresora puede que tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad, conyugal, de concubinato o una relación de hecho con la víctima. Las conductas se pueden extender en los mismos términos en una relación de noviazgo o pareja. A este ámbito en el cual se puede ejercer violencia se refiere el artículo 7 de la LGAMVLV.³⁶

En este ámbito y tipo de relaciones se suelen presentar comportamientos violentos que forman el llamado círculo de violencia, el cual se compone de episodios o fases intermitentes de violencia en la relación, en el que existirán momentos de acumulación de tensión por parte de la persona agresora, episodios violentos y actitudes de aparente arrepentimiento sobre el daño causado, estos episodios son definidos por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) en Guatemala,³⁷ comprenden un círculo de violencia, ya que después del arrepentimiento se acumularán tensiones y de nuevo habrá un episodio violento, si la víctima no puede salir de esa relación por una

³⁶ Ibidem, p. 73.

³⁷ Cfr. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala, 2015, Herramienta para la incorporación del enfoque de derechos humanos y la perspectiva 261 de género, en la elaboración de sentencias relativas a delitos de feminicidio y otras formas de violencia contra la mujer, p. 39.

multiplicidad de factores, entre los que se encuentran: faltas de redes de apoyo, dependencia económica, depresión. De esta manera, las tres fases constituirán un patrón que se volverá parte de esa relación y cuyos episodios violentos pueden suceder con mayor frecuencia e intensidad, aumentando el riesgo para las víctimas.³⁸

- ii. **Ámbito laboral.** Es cuando ocurre en un ambiente de trabajo, entre personas con mismo rango o con cargos superiores e inferiores o entre quienes hay una relación laboral subordinada y superiores, se da debido al vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, puede darse un solo evento o una serie de eventos continuados, cuya suma produce el daño. Algunos ejemplos son: el pedir favores sexuales a cambio de mantener o subir de puesto o salario, o castigar a quien no acceda, asignar mayor carga de trabajo que al resto del personal, descalificación, trato discriminatorio, asignar tareas simples de forma permanente para desmotivar a la persona víctima y orillar a que renuncie, pagar salarios diferenciados por las mismas actividades, negar licencias de maternidad, paternidad o motivos de salud, son solo algunos ejemplos.³⁹ Los artículos 10 y 11 de la LGAMCLC hacen referencia a este ámbito donde pueden darse hechos de violencia.
- iii. **Escolar y docente.** Como en todo espacio donde coinciden personas, el espacio educativo no es la excepción, se presentan acciones u omisiones que comparten una relación de carácter escolar, se puede dar entre estudiantes o bien entre docentes, incluso personal administrativo y plantilla de profesoras y profesores. La violencia puede tener lugar dentro de un plantel escolar, en los alrededores e incluso en plataformas digitales mediante el uso de tecnologías de la información, el elemento común es que el vínculo se establece a partir de la relación entre las personas involucradas. Algunos ejemplos son el acoso escolar (bullying), peleas entre estudiantes, malos tratos de docentes a estudiantes y al revés, pedir

³⁸ Cfr. Op. Cit. SCJN, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, México 2020, p. 74.

³⁹ Cfr. *Ibidem*, p. 75.

favores sexuales a cambio de calificaciones aprobatorias, difusión de rumores o difusión de contenido sexual sin consentimiento, solo por citar algunos.⁴⁰ El artículo 10 de la LGAMVLV hace referencia a la violencia en este ámbito y el artículo 12 la define de la siguiente manera: son aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

- iv. **Ámbito institucional.** Son los actos u omisiones de aquellas personas en ejercicio de un servicio público de cualquier orden de gobierno, que pueden genera discriminación y que pueden impactar en la satisfacción y ejercicio de derechos humanos. Ejemplos que se pueden citar está la negación de inscripción a programas, no actuar o no hacerlo diligentemente al investigar trasgresiones o delitos de violencia contra mujeres, omitir la aplicación de la perspectiva de género en el ejercicio de sus funciones. Es tal la importancia de la violencia en este ámbito, que la LGAMVLV lo recoge en los artículos 18, 19 y 20, en los cuales los define como los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia (artículo 18), además que obliga a organizarse entre los tres órdenes de gobierno para asegurar que el ejercicio de sus funciones, sea posible el derecho de las mujeres a una vida libre violencia (artículo 19), así como cumplir con las funciones de garantizar la prevención, atención, investigación, sanción y reparación del daño que les inflige, de darse alguna trasgresión (artículo 20).
- v. **Ámbito comunitario y espacio público.** Se da a través de actos individuales o colectivos que resultan en la discriminación, marginación o exclusión de

⁴⁰ Cfr. Íbidem, p. 74.

las personas. Ejemplos de espacio donde pueden darse estos actos son el vecindario o colonia, el transporte público, edificios públicos. Un ejemplo de actos que se dan en estos espacios es el acoso sexual callejero o el ocurrido en el transporte público.⁴¹

- vi. **Ámbito mediático o en medios de comunicación.** Ocurre en medios de comunicación, consiste en conductas como la transmisión y representación de estereotipos y roles de género, lenguaje sexista, difusión de imágenes y mensajes que humillen o atenten contra las mujeres, puede darse en contra de otro grupo de personas, además de otros elementos que perpetúan la desigualdad y discriminación. Un ejemplo de esto es la forma en que se exhibe a las víctimas de feminicidio, esa revictimización a través de culparla por lo ocurrido, estigmatizando o dando a conocer elementos de su vida privada para crear la idea que fue culpa de ellas (Montiel, 2014).⁴²
- vii. **Ámbito digital o violencia reproducida a través de tecnologías de la información.** Se ejerce a través de las tecnologías de la información, las cuales solo son utilizadas como herramientas para reproducir violencia que se sucede en otros espacios físicos, esto es, actos de violencia cometidos, instigados o agravados por el uso de tecnologías de la información, redes sociales y correo electrónico, causan daño psicológico o emocional, refuerzan prejuicios, causan pérdidas económicas y traen consecuencias de desigualdad para participar en la vida pública, pueden incluso conducir a otras formas de violencia física y sexual. Ejemplos de este tipo violencia en el ámbito digital son: el acceso o control no autorizado, control de la información, suplantación y robo de identidad, acecho, expresiones discriminatorias, acoso, amenazas, difusión de información personal o privada sin consentimiento, extorsión, desprestigio, abuso y explotación sexual, difusión y comercialización de

⁴¹ Cfr. ONU Mujeres, 2017, Diagnóstico sobre la violencia contra las mujeres y las niñas en el transporte público de la Ciudad de México, Colegio de México, Gobierno de la Ciudad de México, p. 19.

⁴² Cfr. Op. Cit. SCJN, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, México 2020, p. 76.

contenido sexual privado sin consentimiento de la persona que aparece en el material, conductas que ocurren, todas, en espacios digitales.⁴³

1.7 La Perspectiva de género como herramienta de análisis.

La perspectiva de género como herramienta de análisis, es consecuencia del hecho que el género se haya convertido en una categoría independiente, una vez identificado que los sexos no se clasifican únicamente a partir de criterios biológicos, sino que es una construcción cultural también, tal como se abordó en la definición del concepto. Busca modificar la forma en la que comprendemos el mundo incorporando el género como una categoría de análisis que muestra cómo la diferencia sexual y los significados que se le atribuyen desde lo cultural, impactan en el desarrollo de las personas, su vida y las relaciones que entablan con su entorno y con el resto de la sociedad.⁴⁴

De tal suerte que se tiene una mirada más amplia a la observación de un fenómeno social o político, que se emplea para explicar un objeto de estudio científico, utilizando como fundamento el concepto género, esto significa que la perspectiva de género hace alusión a una manera de percibir la realidad que toma en cuenta tanto a mujeres como a hombres y las diferencias y posiciones desiguales, socialmente construida, entre ambos (Serret, 2011).⁴⁵

El conocimiento científico que se había construido en la cultura occidental, de acuerdo a la crítica feminista, pone en evidencia que se había formulado, tomando como punto de partida una visión parcial del sujeto: un ser humano universal y neutral, el denominado sujeto neutral, pero tomando como definición de dicho sujeto neutral a un hombre blanco, cristiano, propietario, heterosexual y educado, esto se traduce en el hombre que tradicionalmente ha tenido acceso a la educación y por lo tanto, es quien está a cargo de generar el conocimiento científico. Este hecho condujo a la conclusión que el mundo y sus fenómenos se había explicado, dejando

⁴³ Cfr. Ídem.

⁴⁴ Cfr. Ibidem, p. 91.

⁴⁵ Cfr. Serret, E. y Méndez, J., 2011, Sexo, género y feminismo, Suprema Corte de Justicia de la Nación, p. 40.

fuera a más de la mitad de la especie humana, aquello que para el imaginario social representaba lo otro del sujeto neutral, su negación, por lo que, al dejar fuera a una mujer, un negro, un desarrapado, un árabe, un homosexual, lo que se asumía como verdadero, era verdad parcialmente, le faltaba una gran parte de realidad.⁴⁶

Las reflexiones que anteceden llevaron al surgimiento de la perspectiva de género como una nueva manera de generar conocimiento, como una en la que se abandone la necesidad del sujeto (aparentemente) neutral y se opte por una visión que abarque todas las realidades, particularmente aquellas que hasta entonces habían quedado fuera.

De acuerdo con Marcela Lagarde, es una perspectiva que nos permite⁴⁷:

- i. Reconocer “la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática.
- ii. Analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias.
- iii. Analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres: el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y la manera en que lo hacen.
- iv. Un objetivo de este examen es: contabilizar los recursos y la capacidad de acción con que cuentan mujeres y hombres para enfrentar las dificultades de la vida y la realización de sus propósitos.

De esta manera, la perspectiva de género se erige como una herramienta para la transformación y deconstrucción, a partir de la cual tenemos la posibilidad de cuestionar lo establecido, analizar contenidos y resignificar lo que hasta ahora se conocía, consiguiendo así una visión distinta a la normalizada o tradicional.

⁴⁶ Cfr. Ibidem, p. 41.

⁴⁷ Lagarde, M., 1997, Género y Feminismo, Madrid, p. 13-15.

Al aplicar la perspectiva de género, nuestra observación o mirada de un fenómeno, consigue lo siguiente:

- a) Visibilizar a las mujeres, sus actividades, su quehacer, sus vidas, necesidades específicas, espacios y la forma en que contribuyen y sus aportaciones a la creación de la realidad social.
- b) Mostrar cómo y por qué cada fenómeno concreto está atravesado por las relaciones de poder y desigualdad entre los géneros característicos de los sistemas patriarcales o androcárnicos.⁴⁸

La perspectiva de género implica la creación de nuevos conocimientos, además de la posibilidad de darle un nuevo significado a lo que hasta ahora se conocía y la necesidad de pensar el mundo de una manera diferente, lo que trae como consecuencia el adquirir aprendizaje a quienes no quieren aprender, estudiar o trabajar intelectualmente. Por lo anterior, la perspectiva de género choca con quienes piensan que es una herramienta, un requisito para hacer su trabajo, un tema tangencial, un requisito nada más. Causa molestia a “quienes piensan que la perspectiva de género no les toca: que deben modificarse las mujeres objeto de los análisis o de las políticas. Se equivocan. Esta perspectiva exige de mujeres y hombres, toda la puesta en movimiento de cambios personales, íntimos y vitales que no son aceptados por muchas personas que hoy usan el género como si fuera una técnica, neutra.”⁴⁹

La perspectiva de género no es una ideología más, ni un análisis de todo lo que previamente se ha conocido, si se es una persona conservadora, se pone en crisis la concepción del mundo, sus valores, los modos de vida y la legitimidad del régimen patriarcal, por el contrario, si se es una persona en transición, democrática, alternativa, podrá encontrar en esta perspectiva los argumentos y los conocimientos para convalidar discrepancias y alternativas, además lo verá como una oportunidad para aprender.⁵⁰

⁴⁸ Cfr. Op. Cit. Serret, E. y Méndez, J., 2011, Sexo, género y feminismo, Suprema Corte de Justicia de la Nación, p. 41.

⁴⁹ Op. Cit. Lagarde, M., 1997, Género y Feminismo, Madrid, p. 21.

⁵⁰ Cfr. Idem.

No obstante, la resistencia que provoca, la perspectiva de género es una herramienta valiosa e indispensable en el estudio de los diferentes fenómenos, instituciones sociales y los hechos que se suscitan, derivados de las relaciones humanas.

Por otro lado, se ha dado el fenómeno que la perspectiva de género es víctima de la burocratización, precisamente por el avance que ha tenido, no todas las personas que la aplican están de acuerdo con ella, lo ven como una técnica más, el género reducido a las mujeres es conceptualizado como la variable y el componente género, algo que hace que la perspectiva tenga un trato superficial y disminuido. Si bien se les capacita a las personas encargadas de aplicar la perspectiva de género (en oficinas gubernamentales, partidos políticos, universidades, organizaciones civiles, iglesias), solo se hace de manera superficial, sin rigor, sin una pedagogía crítica, si se tiene la suerte que en dichas instituciones haya personas feministas, habrá algo de contenido de calidad.

De lo anterior, quienes se encargan de aplicar la perspectiva, llegan a considerar que pueden sumarla a su visión patriarcal del mundo y no modificar creencias, valores ni principios, se muestran sorprendidos si al aplicar la perspectiva en planes y programas las mujeres lo aceptan y se suman, y también de conflictos que pueden surgir, hasta plantean que es inadecuado porque las mujeres se organizan, aprenden o cuentan con recursos, llegando a cuestionar qué más querrán conseguir. Bajo esta concepción, el aplicar la perspectiva de género para quienes piensan así, llega a convertirse en una concesión para las mujeres, el tomarlas en cuenta, nombrarlas, asignar recursos para el rubro de género en los presupuestos, distraerse con ellas que no son significativas ni importantes, dado que parten del supuesto que las mujeres no deben ser parte de los esfuerzos institucionales, económicos y políticos, que el desarrollo y la democracia son asuntos masculinos.

Entre las personas que aplican la perspectiva de género por las funciones que desempeñan, se encuentran también, quienes no se han sumado a los esfuerzos por eliminar la opresión en razón de género a partir de su experiencia y conciencia, sino que les toca como parte de su trabajo, de sus funciones no elegidas, no tienen

convicción, ni la necesidad vital y no se identifican con la causa de las mujeres. Su trabajo es institucional y reproducen un tratamiento machista hacia las mujeres y hostilizan a las personas realmente comprometidas, boicotean esfuerzos o directamente se oponen. Habrá otras personas que utilicen la perspectiva de género por conveniencia, para el logro de sus propósitos políticos o la obtención de financiamiento.⁵¹

A pesar de todo lo antes señalado, es posible reconocer el avance de la perspectiva de género como elemento de análisis, razón por la cual es muy importante educar a quienes toman decisiones, emiten resoluciones, tienen contacto con grupos vulnerables, a través no solo de la capacitación, sino de la concientización, porque en la medida que se aplique la perspectiva de género, tendremos una sociedad más igualitaria, lo que repercutirá en el bienestar de ésta en su conjunto.

La perspectiva de género como método de análisis, es de utilidad para diferentes áreas del conocimiento, razón por la cual se ha ido aplicando en distintos ámbitos, el jurídico no es la excepción. En la aplicación de la norma jurídica, la perspectiva de género marca un antes y un después, tanto para las mujeres como a las minorías sexuales, para que puedan figurar en un plano de igualdad frente a los hombres, de tal manera que así, las instituciones jurídicas, atiendan las variadas implicaciones del género, así como para que las normas sean interpretadas y aplicadas sin pasar por alto los distintos contextos de las personas involucradas en determinadas circunstancias.⁵²

Desde el 2006, la perspectiva de género se ha integrado como una de las herramientas de análisis para la decisión de casos sometidos a la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

La perspectiva de género en la administración de justicia en México ha sido de tal relevancia, que actualmente es una obligación constitucional a cargo de todas las juezas y los jueces del país, si bien es una figura de reciente creación en el ámbito jurisdiccional mexicano, gracias a los precedentes de la SCJN y la evolución que ha

⁵¹ Ibidem, pp. 22-23

⁵² Cfr. Op. Cit. SCJN, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, México 2020, p. 81.

tenido en los sistemas de protección de derechos humanos universal e interamericano, es que se ha dado un avance sustancial en el tema.⁵³

El ejercicio del derecho al acceso a la información no es la excepción para la aplicación de la perspectiva de género, toda vez que se comenzó a aplicar en prácticamente todas las áreas del conocimiento y más recientemente al derecho, como más adelante explico y demuestro esta afirmación.

⁵³ Ídem.

Capítulo 2. El Derecho humano de acceso a la información como garantía de otros derechos humanos.

2.1 Derecho de acceso a la información, doctrina y evolución normativa en México.

Los derechos humanos de la mujer son las facultades que le permiten obtener lo necesario para vivir y desarrollarse socialmente de forma plena, lo cual implica, su integridad física, psicológica, sexual, su dignidad humana y la igualdad de oportunidades. Dentro de esas libertades fundamentales, cabe incluir la salud, educación, el derecho a la participación política, el bienestar económico, el no ser objeto de violencia, las mujeres tienen derecho a ejercer todos sus derechos humanos y a vivir libres de todas las formas de discriminación, esto incluye el ejercicio del derecho de acceso a la información pública, el cual es fuente de obligaciones positivas para los Estados, los que se encuentran obligados a garantizar la disponibilidad y el acceso oportuno a información completa, accesible y fidedigna. A partir de la interrelación e interdependencia de los derechos humanos, el derecho de acceso a la información pública se caracteriza por su condición instrumental, en tanto es un presupuesto para que las personas puedan conocer sus derechos y, en consecuencia, exigirlos. En tanto los Estados son los principales garantes en materia de derechos humanos, garantizar la disponibilidad (es decir, el registro y la producción) y el acceso a la información sobre derechos humanos se torna una obligación sustantiva⁵⁴.

El derecho de acceso a la información se encuentra estrechamente vinculado con la realización de otros derechos humanos, y en ese sentido, puede entenderse que la inobservancia de las obligaciones de respeto y garantía del derecho acceso a la información para las mujeres puede ocasionar diversas vulneraciones a sus derechos a vivir libres de violencia y discriminación. De tal suerte que el derecho de acceso a la información resulta indispensable para que las mujeres puedan ejercer

⁵⁴ Cfr. CIDH, OEA Acceso a la información, violencia contra las mujeres y administración de justicia, OEA/Ser. L/V/II.154, Doc. 19, 27 de marzo de 2015, punto 5, p. 9.

plenamente todos sus derechos, y especialmente, sus derechos sexuales y reproductivos, así como sus derechos económicos, sociales y culturales. En estas áreas, el acceso a la información adquiere un carácter instrumental o facilitador de la prevención de la discriminación y la violencia y para lograr un mejor acceso a la justicia a las víctimas⁵⁵. Adicionalmente, el derecho de acceso a la información es un instrumento para la erradicación de la violencia, teniendo a la transparencia como principio de la impartición de justicia, siendo así, una ruta para la erradicación de la violencia.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos señala que, en materia de discriminación y violencia contra las mujeres, el derecho de acceso a la información supone la observancia de dos obligaciones estatales, la primera es la de garantizar la disponibilidad así como acceso oportuno a la información, que incluye el registro y producción de información y la disponibilidad de mecanismos efectivos para acceder a ella; y la segunda, es la obligación de transparencia activa.⁵⁶ Con relación a esta segunda me enfoco, en razón que las mujeres no pueden reivindicar sus derechos si no los conocen, porque esta obligación, implica el deber del Estado a difundir información sobre los derechos de las mujeres, así como las vías legales para exigirlos y hacerlos efectivos. Por tanto, la información que proporcione el Estado debe ser completa, comprensible y actualizada, además de incluir la prevención, protección, procesos formales de los casos y formas de contribuir a la investigación de estos. El acceso a la información se vuelve así un requisito esencial para que las mujeres, que se encuentran en riesgo de sufrir actos de violencia, puedan acceder a mecanismos de protección que contempla la legislación, de tal manera que, se deberá garantizar la difusión de la información relativa a esos mecanismos, las vías para hacerlos valer y dar seguimiento a su ejecución⁵⁷.

Siguiendo la línea del derecho a la información como instrumento para acceder a otros derechos, en nuestro país, la Suprema Corte de Justicia de la Nación habla de la dualidad de este derecho en la siguiente Jurisprudencia:

⁵⁵ Cfr. Ibidem, p 10.

⁵⁶ Idem.

⁵⁷ Cfr. Ibidem, p. 11.

ACCESO A LA INFORMACIÓN. SU NATURALEZA COMO GARANTÍAS INDIVIDUAL Y SOCIAL.

El acceso a la información se distingue de otros derechos intangibles por su doble carácter: como un derecho en sí mismo y como un medio o instrumento para el ejercicio de otros derechos. En efecto, además de un valor propio, la información tiene uno instrumental que sirve como presupuesto del ejercicio de otros derechos y como base para que los gobernados ejerzan un control respecto del funcionamiento institucional de los poderes públicos, por lo que se perfila como un límite a la exclusividad estatal en el manejo de la información y, por ende, como una exigencia social de todo Estado de Derecho. Así, el acceso a la información como garantía individual tiene por objeto maximizar el campo de la autonomía personal, posibilitando el ejercicio de la libertad de expresión en un contexto de mayor diversidad de datos, voces y opiniones; incluso algunos instrumentos internacionales lo asocian a la libertad de pensamiento y expresión, a las cuales describen como el derecho que comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole. Por otro lado, el acceso a la información como derecho colectivo o garantía social cobra un marcado carácter público en tanto que funcionalmente tiende a revelar el empleo instrumental de la información no sólo como factor de autorrealización personal, sino como mecanismo de control institucional, pues se trata de un derecho fundado en una de las características principales del gobierno republicano, que es el de la publicidad de los actos de gobierno y la transparencia de la administración. Por tanto, este derecho resulta ser una consecuencia directa del principio administrativo de transparencia de la información pública gubernamental y, a la vez, se vincula con el derecho de participación de los ciudadanos en la vida pública, protegido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Controversia constitucional 61/2005. Municipio de Torreón, Estado de Coahuila. 24 de enero de 2008. Unanimidad de diez votos. Ausente: José

Ramón Cossío Díaz. Ponente: José de Jesús Gudiño Pelayo. Secretaria: Carmina Cortés Rodríguez.

El Tribunal Pleno, el doce de mayo en curso, aprobó, con el número 54/2008, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a doce de mayo de dos mil ocho.

De tal manera que atendiendo a lo que la Suprema Corte de Justicia de la Nación interpreta, el derecho de acceso a la información genera obligaciones para las autoridades públicas de todos los tres poderes, legislativo, judicial y ejecutivo, así como de los órganos autónomos de todos los niveles de gobierno, incluye toda la información en poder del Estado, tanto la que obtiene y la que produce en el ejercicio de sus atribuciones, aunada a la información que está bajo el poder de quienes administran los servicios y fondos públicos⁵⁸. Así, tenemos que este derecho se convierte en un instrumento, un presupuesto para que las personas conozcan sus derechos y de esa forma sea más fácil exigirlos.

En México los antecedentes en cuanto a la necesidad y obligación del Estado de proporcionar información a toda la población, tiene fundamento en el artículo 6° constitucional, elevando a rango constitucional el derecho de acceso a la información en la reforma de 1977, adicionando la parte final a dicho artículo: “El derecho a la información será garantizado por el Estado”.⁵⁹ Adicionalmente con la reforma del 7 de febrero de 2014 al mismo y otros artículos constitucionales en materia de transparencia, se buscó el fortalecimiento de la rendición de cuentas a través de la transparencia y el acceso a la información pública.

Es importante hacer alusión al artículo 6° constitucional, apartado “A”, que señala:

⁵⁸ Cfr. Ibidem, punto 4 p. 9.

⁵⁹ Cfr. Gamboa Montejano, Claudia, et. al., Transparencia y Acceso a la información pública. Estudio de Antecedentes, Marco Jurídico Actual, Derecho Comparado de Diversos Países y de las Entidades Federativas, y de las Iniciativas Presentadas en el Tema [en línea], Centro de Documentación, Información y Análisis de la Cámara de Diputados, México, 2007, p. 6..

Artículo 6 [...] A. Para el ejercicio del derecho de acceso a la información, la Federación y las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, se regirán por los siguientes principios y bases:

- I. Toda la información en posesión de cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, órganos autónomos, partidos políticos, fideicomisos y fondos públicos, así como de cualquier persona física, moral o sindicato que reciba y ejerza recursos públicos o realice actos de autoridad en el ámbito federal, estatal y municipal, es pública y sólo podrá ser reservada temporalmente por razones de interés público y seguridad nacional, en los términos que fijen las leyes. En la interpretación de este derecho deberá prevalecer el principio de máxima publicidad. Los sujetos obligados deberán documentar todo acto que derive del ejercicio de sus facultades, competencias o funciones, la ley determinará los supuestos específicos bajo los cuales procederá la declaración de inexistencia de la información.
- II. La información que se refiere a la vida privada y los datos personales será protegida en los términos y con las excepciones que fijen las leyes.

Lo anterior se complementa con el artículo 4° de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LGTAIP), del 4 de mayo de 2015, el cual a la letra señala:

Artículo 4. El derecho humano de acceso a la información comprende solicitar, investigar, difundir, buscar y recibir información.

Toda la información generada, obtenida, adquirida, transformada o en posesión de los sujetos obligados es pública y accesible a cualquier persona en los términos y condiciones que se establezcan en la presente Ley, en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, la Ley Federal, las leyes de las Entidades Federativas y la normatividad aplicable en sus respectivas competencias; sólo podrá ser clasificada excepcionalmente como reservada temporalmente por razones de interés público y seguridad nacional, en los términos dispuestos por esta Ley.

De tal manera que la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LGTAIP), reconoce que este derecho humano comprende solicitar, investigar, difundir y recibir información, además de disponer que el Estado garantizará el efectivo acceso de toda persona a la información en posesión de cualquier entidad, autoridad, órgano y organismo de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, órganos autónomos, partidos políticos, fideicomisos y fondos públicos, así como de cualquier persona física, moral o sindicato que reciba y ejerza recursos públicos o realice actos de autoridad en el ámbito de la Federación, las entidades federativas y los municipios, debiendo prevalecer el principio de máxima publicidad, en el cual se hace pertinente abundar a continuación.

2.2 Derecho de Acceso a la Información y Principio de Máxima Publicidad límites y restricciones.

Con el objetivo de garantizar el pleno ejercicio del derecho de acceso a la información, la Corte IDH determina que la gestión estatal debe regirse por los principios de máxima divulgación, "... -en virtud del cual la transparencia y el acceso a la información deben ser regla general, sujeta a limitadas excepciones y buena fe-"⁶⁰

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), ni la LGTAIP, ni cualquier otro ordenamiento legal aplicable, definen las implicaciones y alcances del principio de máxima publicidad, no obstante, apoyándome en la doctrina, se tiene concebida la idea que implica la apertura la información en posesión de todo ente público, algunos investigadores y estudiosos del tema sostienen que la autoridad que detenta la información debe entregarla si se le solicita. Por lo anterior, es conveniente citar a Sergio López-Ayllón, quien identifica implicaciones claras del principio mencionado⁶¹:

⁶⁰ Ibidem, punto 6, p. 10.

⁶¹ Cfr. López-Ayllón, Sergio, "La reforma y sus efectos legislativos. ¿Qué contenidos para la nueva generación de leyes de acceso a la información pública, transparencia y datos personales?, en Salazar Ugarte, Pedro (coord.), El derecho de acceso a la información en la Constitución Mexicana: razones, significados y consecuencias, México, UNAM-IFAI, 2008, pp. 6 y 7.

- i. Este principio aplica para la información en posesión de todo ente público, excepción hecha de los datos personales y la información confidencial a que hacen referencia la fracción II del artículo 6° constitucional.
- ii. En segundo lugar, está dirigido a toda autoridad que ejerza recursos públicos, ya sea legislativo, ejecutivo, judicial, así como a otros sujetos obligados, tanto en la aplicación como en la interpretación del derecho de acceso a la información.

La propia legislación y demás normatividad aplicable para el ámbito federal, local y universitario nos deja ver que la interpretación restrictiva de las excepciones al Derecho de Acceso a la Información, no deberán ser aplicadas por las autoridades jurisdiccionales y administrativas de manera general, sino casuísticamente, aparejado de una “prueba de daño”, lo que implica que para clasificar un documento como reservado no es suficiente que se encuentre en los supuestos de excepción, sino que es necesario además, demostrar fehacientemente que la divulgación de la información generaría una alta probabilidad de daño al interés público protegido.

El principio de máxima publicidad tiene como consecuencia que haya excepciones claras, precisas y minoritariamente restrictivas, esto se traduce en que las causales que impiden temporalmente la satisfacción de este derecho deberán ser mínimas, además de específicas, concretas, justificadas y redactadas de tal manera que no den pie a una multiplicidad de sentidos.

Otra postura con respecto al principio de máxima publicidad podría significar que la autoridad que posea la información, únicamente debe entregarla, pero ahí es donde podemos detectar la dicotomía existente entre el derecho y el principio. Primeramente, se tiene a la norma general del acceso a la información pública, mientras lo segundo es la herramienta normativa, en este caso constitucional incluso, para interpretar el derecho, estos serían los límites y restricciones.

Haciendo uso del principio *pro persona*, el máximo al momento de hablar de derechos humanos y en el caso concreto de perspectiva de género, se detectan dos vertientes, ambas válidas, al momento de aplicar el principio de máxima publicidad, la normativa y la interpretativa: la normativa es cuando hay dos normas que regulen

el acceso a la información, en virtud del principio *pro persona*, se optará por la norma que más favorezca la divulgación de la información; respecto a la aplicación interpretativa del principio de máxima publicidad, es la que se da cuando a alguna norma se le pueden atribuir varios sentidos, dada la circunstancia, se aplicaría el sentido que más favorezca a la publicidad.

De esta forma se define claramente la importancia del principio de máxima publicidad y sus efectos para el caso concreto de derechos humanos de las mujeres, la aplicación de la perspectiva de género y cómo el mismo impacta al momento de la publicidad de las resoluciones en materia de violencia de género que se emiten en el ámbito universitario al cual se alude en la presente investigación.

2.3. Estándares internacionales, legislación: nacional, local y universitaria.

Atendiendo a los estándares internacionales en materia de acceso a la información como un derecho humano, no solo de las mujeres sino de toda persona, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) establece que este se encuentra protegido por el artículo 13 de la Convención Americana y el IV de la Declaración Americana, que protege tanto el derecho de toda persona a solicitar acceso a la información en poder del Estado como la obligación del Estado a suministrarla.⁶²

La Ley Modelo Interamericana sobre Acceso a la Información Pública⁶³ establece que los Estados deben difundir de manera proactiva la información con la finalidad de minimizar la necesidad de que los individuos presenten solicitudes de información, en específico en el apartado siguiente:

II. MEDIDAS PARA PROMOVER LA APERTURA

Adopción de Esquemas de Publicación

8.

(1)...

⁶² Cfr. CIDH, OEA, Op. Cit., punto 3, p. 9.

⁶³ OEA, Ley Modelo Interamericana sobre Acceso a la Información Pública, AG/ RES. 2607 (XL-O/10), Aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 8 de junio de 2010, p. 5.

(2)...

(3) *Al adoptar un Esquema de Publicación, una autoridad pública deberá tomar en consideración el interés público:*

a) de permitir el acceso a la información que está en su posesión; y

b) de divulgar información de manera proactiva a los efectos de minimizar la necesidad de que los individuos presenten solicitudes de información.

En México, la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, entre sus objetivos, la fracción V del artículo 2°, señala textual: “Establecer las bases y la información de interés público que se debe difundir proactivamente.

La propia Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha reconocido a través de la Relatoría sobre los derechos de la mujer en 2010⁶⁴, lo siguiente:

“Se constata que existe desconocimiento de sus derechos por parte de las mujeres. En general las mujeres, en particular las de escasos recursos, desconocen sus derechos y los mecanismos existentes para hacerlos valer. La violencia en contra de las mujeres sigue siendo una práctica extendida, aceptada culturalmente, frente a lo cual las normas aparecen como una medida regulatoria, pero que no aseguran por sí solas el cambio cultural que es necesario para erradicarlas.”

Al no conocer sus derechos ni los mecanismos para hacerlos valer, las mujeres no pueden exigirlos, continuándose así las prácticas de maltrato y violencia hacia ellas. Adicionalmente, la CIDH ha emitido diversos informes regionales con enfoque al acceso a la justicia, la violencia y discriminación hacia las mujeres, fue en 1999 cuando por primera vez realiza un análisis con perspectiva de género, entre libertad de expresión y acceso a la información, detectando factores como la desigualdad de oportunidades en la educación, la violencia contra su persona y la menor participación política de la mujer, concluyendo que el acceso a la información está

⁶⁴ CIDH, OEA, Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia en las Américas, 20 de enero de 2007, párr. 231..

estrechamente vinculado con el disfrute de otros derechos fundamentales de las mujeres, como su derecho a la integridad personal, a la privacidad, a la educación igualitaria y sobre todas las cosas a vivir libres de violencia y discriminación⁶⁵. Al no darle acceso a educación igualitaria se le viola a las mujeres, el derecho a buscar, recibir y difundir información lo que impactará en sus posibilidades de participar en la vida pública y tener acceso a fuentes de trabajo diversas. Así podemos señalar otros ejemplos, acceso a la salud de forma informada, para tomar decisiones libres respecto a su sexualidad, acceso a la justicia inclusive, para conocer los actos que constituyen violencia de género.

Con relación al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, la Convención Belém do Pará, señala “que los Estados se comprometen a adoptar progresivamente un conjunto de medidas pertinentes que garanticen el derecho de las mujeres a un acceso adecuado, efectivo y oportuno a la justicia en casos de violencia”.⁶⁶ De acuerdo al mismo artículo 8 referido, tales medidas incluyen aquellas destinadas a “garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios,...

Hasta aquí, se explica la importancia del ejercicio del derecho de acceso a la información pública como indispensable para la realización de otros derechos humanos, por lo que la falta de cumplimiento, de respecto, garantías y todas las medidas que los Estados se comprometen a implementar como parte de la suscripción de las convenciones y tratados, trae desigualdad y trasgresiones a los derechos de las mujeres, principalmente en el vivir sin discriminación y a una vida libre de violencia.

⁶⁵ Cfr. Relatoría Especial para la Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, OEA, Informe Anual 1999, pp. 36-38.

⁶⁶ Convención Belém Do Pará, artículo 8.

En México, el artículo 17 la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece lo siguiente:

ARTÍCULO 17.- El Estado mexicano debe garantizar a las mujeres la erradicación de la violencia en la comunidad, a través de:

2. ...;

3. ..., y

4. El establecimiento de un banco de datos sobre las órdenes de protección y de las personas sujetas a ellas, para realizar las acciones de política criminal que correspondan y faciliten el intercambio de información entre las instancias.

En virtud de esta fracción, se crea el Banco Nacional de Datos e Información sobre casos de violencia contra las Mujeres (BANAVID), estableciendo expedientes electrónicos únicos para cada mujer en situación de violencia, salvaguardando la información personal recopilada por las instancias involucradas. Este banco genera un registro sobre las órdenes de protección e identifica situaciones que requieran medidas gubernamentales de urgente aplicación en función de las mujeres en situación de violencia, facilita la identificación de casos sobre victimización en contra de las mujeres y mejora el servicio que brindan las distintas dependencias, además de proporcionar información confiable y oportuna a las dependencias y organizaciones que lo requieran para el combate y erradicación de esta problemática, esto de acuerdo a datos de su página oficial.⁶⁷

Por su parte, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su capítulo séptimo “DEL DERECHO A LA INFORMACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN SOCIAL EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES”, en particular el artículo 43 señala en lo siguiente:

Toda persona tendrá derecho a que las autoridades y organismos públicos pongan a su disposición la información que les soliciten sobre

⁶⁷ BANAVID.

políticas, instrumentos y normas sobre igualdad entre mujeres y hombres.

Adicionalmente el artículo 48 establece:

La Observancia en materia de igualdad entre Mujeres y Hombres consistirá en:

I. Recibir información sobre medidas y actividades que ponga en marcha la administración pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

II. Evaluar el impacto en la sociedad de las políticas y medidas que afecten a los hombres y a las mujeres en materia de igualdad;

III. Proponer la realización de estudios e informes técnicos de diagnóstico sobre la situación de las mujeres y hombres en materia de igualdad; IV.

Difundir información sobre los diversos aspectos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, y

IV.

Por cuanto hace a la UNAM, en su Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública vigente, señala en su artículo 4º, fracción VI, como uno de los objetivos del Reglamento, el “Desarrollar los criterios para establecer una política de transparencia proactiva”.⁶⁸

Hasta aquí se tiene claridad que se cuenta con una normatividad en lo regional, nacional y local, para efectos de considerar que ésta actúe como un mecanismo para lograr que el derecho de acceso a la información sea aquel que ayude al ejercicio pleno de otros derechos, en este caso particular, a las mujeres.

⁶⁸ UNAM, Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública, *publicado en Gaceta UNAM el 25 de agosto de 2016, modificaciones a la legislación universitaria aprobadas por el consejo universitario en su sesión ordinaria del 18 de agosto de 2016.*

Capítulo 3. Derechos humanos de las mujeres, reconocimiento en el ámbito internacional.

3.1. La Comisión Interamericana de las Mujeres.

Los antecedentes de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) los encontramos en el año 1923, cuando de la V Conferencia Internacional Americana de la Unión Panamericana de Naciones, celebrada en Santiago de Chile, se resuelve:

Recomendar al Consejo Directivo de la Unión Panamericana que incluya en el programa de futuras conferencias, el estudio de los medios de abolir las incapacidades constitucionales y legales en razón del sexo, a fin de que, en su oportunidad, y mediante el desarrollo de las capacidades necesarias para asumir las responsabilidades del caso, se obtenga para la mujer los mismos derechos civiles y políticos de que hoy disfrutaban los hombres.⁶⁹

En la misma resolución se recomienda “a cada una de las Repúblicas Americanas la preparación de una Memoria sobre la situación de la mujer ante la Constitución y las leyes, y sobre el desarrollo de la educación y cultura femenina en sus respectivos países.”⁷⁰

Posterior a este hecho, en 1928, durante la VI Conferencia Internacional Americana y gracias a la participación de un numeroso grupo de activistas de los derechos de las mujeres, se aprobó la resolución que constituiría la CIM, el primer organismo de su naturaleza a nivel mundial. La CIM fue encargada de preparar la información jurídica y de cualquier otra naturaleza que se considerara conveniente para abordar de ahí en adelante, el estudio de la igualdad civil y política de la mujer en el Continente, esto fue parte de la resolución, en La Habana, Cuba, el 18 de febrero de 1928.⁷¹

⁶⁹ Resolución de la V Conferencia Internacional Americana, Santiago de Chile, del 5 marzo al 3 de mayo de 1923, octava sesión de fecha 26 de abril de 1923, citado por Mejía G, P., Revista IIDH; Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Costa Rica, p.189.

⁷⁰ Ídem.

⁷¹ Ibidem, p. 190.

Es de esta manera que nace el primer organismo intergubernamental, específico para velar por los derechos de las mujeres de la Región, con el objetivo principal de facilitar el reconocimiento pleno de los derechos civiles y políticos de las mujeres. Para ello, la CIM presentó para aprobación en esa VI Conferencia, un Proyecto de Tratado sobre Igualdad de Derechos entre Mujeres y Varones, cuyo artículo 1 señalaba: “Las Partes contratantes convienen que desde la ratificación de este Tratado, los hombres y mujeres tengan iguales derechos en el territorio sujeto a sus respectivas jurisdicciones.”⁷²

Así es como surge la CIM, obra del movimiento feminista que incipiente, pero con fuerza, se manifestaba a través del hemisferio y reflejó una creciente cooperación entre las mujeres de América del Norte y del Sur. Doris Stevens, la primera presidenta de la CIM, y muchas otras líderes feministas evocaron frecuentemente el concepto del panamericanismo. Durante su discurso en la conferencia de 1928, Stevens subrayó "la necesidad de acción a través de la conferencia panamericana, no por cada país, sino para obtener la igualdad de derechos en todas las repúblicas americanas".⁷³

Además, señaló en su discurso inaugural de manera expresa que las mujeres “no queremos más leyes escritas para nuestro bien y sin nuestro consentimiento. Debemos tener derecho de regir nuestros propios destinos junto a ustedes (...) Pedimos que se nos devuelvan nuestros derechos que nos han sido usurpados. Son nuestros derechos humanos.”⁷⁴

Posterior al discurso referido, el reconocimiento internacional de los derechos de las mujeres como derechos humanos, ha tenido avances y logros, pero también retrasos, los cuales se ven reflejados en el reconocimiento formal (a través de la normatividad) y su vigencia plena. Es cierto que la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU de 1948 reconocía la igualdad de derechos entre

⁷² Ídem.

⁷³ OEA, Documentos, Historia en breve de la Comisión Interamericana de Mujeres, p 3.

⁷⁴ Cfr. Op. Cit. Mejía G, P., Revista IIDH; Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Costa Rica, p.190.

hombres y mujeres, esto no se traduce en mejores condiciones para éstas últimas, en los Estados que suscriben la Declaración.

De hecho, es hasta 1993, cuando tiene lugar la Conferencia Mundial de Viena sobre Derechos Humanos, que se vuelve a hacer un reconocimiento internacional, estableciendo en su artículo 18, que: “Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional”.⁷⁵

Desde 1928 hasta los años 90s del siglo pasado, la CIM tuvo grandes logros, pudiendo señalar los siguientes entre los más sobresalientes⁷⁶:

- i. Estudiar la condición jurídica de la mujer en las Américas, lo que arrojó como resultado el conocer las inequidades sufridas por las mujeres, esto se realizó durante los años 30s y 40s del siglo pasado, recabando la mayor información posible y difundiéndola.
- ii. En 1933, la CIM propone y es aceptada la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer, que permitía a la mujer mantener su propia nacionalidad, de darse el caso de contraer matrimonio con un hombre de otra nacionalidad.
- iii. Al incrementar el número de Estados miembros, pasó a ser una organización símbolo y representativa de varias organizaciones feministas de las Américas, a las que apoyaba en su lucha, sirviéndoles como foro a través del cual, las mujeres podían comunicarse con sus iguales de otros países para continuar en su lucha de igualdad jurídica.
- iv. Las delegadas de las CIM en 1946 desempeñaron un papel decisivo, al asegurar la creación en las Naciones Unidas de la Comisión sobre la

⁷⁵ ONU, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado.

⁷⁶ Cfr. Op. Cit. OEA, Documentos, Historia en breve de la Comisión Interamericana de Mujeres, pp. 4-7.

Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), cuya finalidad era hacer recomendaciones sobre temas urgentes relacionados con los derechos de las mujeres y el principio de igualdad.

- v. En 1948, en la Novena Conferencia Internacional Americana realizada en Bogotá, la CIM adoptó la Carta de la Organización de Estados Americanos. Como parte de esta renovación al Sistema Interamericano de los Derechos Humanos y en reconocimiento a la larga y justa campaña con la igualdad de los derechos de la mujer, la CIM también adopta, las Convenciones para la Concesión de los Derechos Políticos y la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer, así como el Estatuto Orgánico de la CIM y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Una vez más las Américas estaban a la vanguardia en el fomento de los derechos y libertades fundamentales. En la década siguiente las Naciones Unidas adoptarían acuerdos similares.
- vi. Logra que exista una concientización más profunda de la realidad que la mayoría de las mujeres de América Latina y el Caribe: la doble jornada de trabajo y la necesidad de una legislación que les garantizara una remuneración justa y condiciones de trabajo aceptables.
- vii. Lucha por el sufragio femenino en las Américas, siendo su primera meta desde su creación como CIM, en razón que entonces, los únicos países donde la mujer tenía derecho al voto eran Estados Unidos y Canadá. La razón por las cuales se concedió el derecho al voto varía enormemente de un país a otro, dejando constancia de la diversidad política de la región, lo que era un hecho, representaba el primer paso hacia la obtención y el ejercicio de sus derechos civiles y la realización de su potencial. Finalmente, en 1948 se suscribe la Convención Interamericana sobre la Concesión de Derechos Políticos para la Mujer, con la cual se establece que el derecho al voto y a ser elegido no debe ser restringido por razones de sexo, y de manera paralela, se suscribe la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles para la Mujer, mediante la cual,

los Estados americanos se comprometen a otorgar a la mujer, los mismos derechos civiles, de los que los que goza el hombre.

La Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), se encargó entre 1949 y 1965, de elaborar diversas convenciones y recomendaciones sobre temas urgentes que buscaban implementar el principio de igualdad entre mujeres y hombres,⁷⁷ los cuales no tuvieron mucho éxito, dado que abordaban el problema de forma parcial, es decir, no se daba un tratamiento integral a la discriminación en contra de las mujeres, solo tocaban temas específicos en los que a consideración de quienes los elaboraban, las mujeres se encontraban en posición de vulnerabilidad. Lo anterior, trajo como consecuencia, que, en 1965, la Asamblea General de las Naciones Unidas solicitara a la CSW que redactara una Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, la cual fue aprobada por la Asamblea General en 1967, sin reconocerle efectos vinculantes.⁷⁸

No obstante, los logros mencionados, la discriminación contra las mujeres fue cada vez más evidente en los años 1950 y 1960, sin tener un sistema regional normativo con efectos vinculantes, parecía imposible avanzar en la lucha de los derechos de las mujeres. Había un trato diferenciado en áreas de la vida pública, familiar y laboral, lo cual comenzó a hacer crisis a nivel mundial, en algunos países las mujeres seguían sin poder votar, menos competir por cargos de elección popular, en otros países su labor se reducía a las labores del hogar, no tenían derecho de administrar sus bienes libremente, se les forzaba a contraer matrimonio, incluso a menores de edad, recibían menores salarios que los hombres por el mismo trabajo (algo que sigue ocurriendo en varios países y espacios), tenían menos oportunidades de crecimiento laboral, se les asignaban trabajos de cuidado o

⁷⁷ Estos instrumentos fueron: la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de 1953; la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada de 1957; la Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios de 1962; la Recomendación sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios de 1965. También colaboró con la Organización Internacional del Trabajo para elaborar el Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor de 1951.

⁷⁸ Cfr. Op. Cit. SCJN, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, México 2020, p. 93.

asistenciales. Esto únicamente hizo, que fuera inaplazable la necesidad de crear un marco normativo específico para las mujeres, con el objetivo de terminar la subordinación y las condiciones de desventaja y desigualdad a las que se les había sometido históricamente. De esta forma se logra un consenso por la gran mayoría de los países miembros de la ONU, en el sentido de que era indispensable garantizar a las mujeres el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones que los hombres y, por lo cual, era necesario implementar mecanismos, traducidos en leyes, políticas y acciones afirmativas, que permitieran alcanzar ese objetivo.⁷⁹

3.2 Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujeres (CEDAW).

En 1963, los esfuerzos para consolidar las normas relativas a los derechos de la mujer, y por ende comprometer a los Estados integrantes, condujeron a la Asamblea General de las Naciones Unidas a solicitar a la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) que elaborara una Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, que la Asamblea aprobó en última instancia en 1967.

De forma paralela, los países integrantes de la ONU fueron adoptando medidas de distinta naturaleza, la Asamblea General declaró el año 1975 como el “Año Internacional de la Mujer”. Esto llevó a la organización de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en la Ciudad de México, logrando la participación de 133 Estados y 6,000 representantes de la sociedad civil. Se logró el compromiso y acuerdos para los siguientes diez años, nombrando la “Década de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985). Este acuerdo cobra relevancia al ya no tener a las mujeres como meras receptoras pasivas de apoyos y asistencia, sino como iguales a los hombres, con los mismos derechos y oportunidades de acceso a recursos para el pleno ejercicio de sus derechos. El plan de acción y parte de los acuerdos que derivó de esa Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer incluyó entre otras tareas, la redacción de una convención que contara con procedimientos efectivos de implementación. Las siguientes Conferencias Internacionales fueron en

⁷⁹ Ídem.

Copenhague en 1980, Nairobi en 1985, Beijing en 1995 de donde surge la Plataforma de Acción de Beijing.

De esta manera, en 1979, se crea como tal, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), un instrumento jurídicamente vinculante cuya redacción también corrió a cargo de la Comisión, estableciendo en su artículo 1º, la igualdad de las mujeres con los hombres en todos los ámbitos, sin distinción:

“A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

El hecho que fuera jurídicamente vinculante implicó un marco obligatorio de cumplimiento para los países que la han ratificado para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

La CEDAW se aprobó el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor en 1981, a la fecha, según información de la página oficial de la ONU, en el apartado del estado que guardan los tratados, ha sido ratificada por 189 países, lo que permite ver el poder de su mandato internacional. México la firmó el 17 de julio de 1980 y la ratificó el 3 de septiembre de 1981, que es a partir de entonces, que entra en vigor en nuestro país.

La convención es el primer documento internacional que define el significado de igualdad e indica cómo lograrla, de tal manera que, no solo es una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados Parte garanticen el goce de esos derechos (ONU Mujeres, 2011).

También, convoca a los gobiernos a legislar para hacer realidad la igualdad de género, adicionalmente, señala la responsabilidad de los Estados Parte de no únicamente adoptar leyes adecuadas, sino de revisar los efectos que éstas tienen,

para evitar que la discriminación contra las mujeres se continúe dando. Promueve, además, el uso de medidas especiales transitorias, como las cuotas de género y las acciones afirmativas, para aumentar la participación de la mujer en todos los niveles de toma de decisiones.

En términos generales, la CEDAW exhorta a los Estados Parte a todas las medidas necesarias para cambiar las actitudes sociales, culturales, desde los cambios en su normatividad, así como a eliminar prejuicios y las prácticas tradicionales basadas en estereotipos e ideas que discriminan a las mujeres.

Como complemento y fortalecimiento de la CEDAW, se aprueba su Protocolo Facultativo en 1999, en México entró en vigor el 3 de mayo de 2002. De conformidad con el artículo 1° del Protocolo: "Todo Estado Parte en el presente Protocolo ("Estado Parte") reconoce la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ("el Comité") para recibir y considerar las comunicaciones presentadas de conformidad con el artículo 2." ⁸⁰

El Comité CEDAW, no solo es garante de vigilar el cumplimiento de la propia Convención, también tiene la responsabilidad, de conformidad con los artículos 18 y 21, de: i) emitir informes sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que se hayan adoptado para hacer cumplir los acuerdos de la Convención, además de las dificultades que afecten el cumplimiento de los mismos, y ii) realizar sugerencias y emitir recomendaciones generales con la finalidad de aclarar o interpretar el contenido de la CEDAW, además de sugerir o recomendar a los Estados Parte, medidas pertinentes que deben adoptar para dar cumplimiento a la Convención, tomando como base para las mismas, los informes que presenten.⁸¹

Los antecedentes acerca de la CEDAW y en el punto anterior de la CIM, reflejan la necesidad de contar con un esquema de protección jurídica, en particular para las mujeres y cómo fue creciendo y consolidándose conforme el paso de los años, este breve repaso sirve para dar contexto a cómo la perspectiva de género se introdujo como un elemento de análisis en el marco internacional de protección de los

⁸⁰ ONU Comité CEDAW, Protocolo Facultativo CEDAW.

⁸¹ ONU, Comité CEDAW.

derechos humanos, y en el caso que nos interesa para el presente trabajo, para las mujeres.

El contexto ayuda a identificar dos cuestiones que permiten entender la incorporación de dicha herramienta de análisis. En primer lugar, da cuenta de cómo, a partir del reconocimiento que el género condiciona a las mujeres a permanecer en una condición de subordinación frente a los hombres y que ello limita el ejercicio de sus derechos, se fijaron como objetivos del marco específico de protección los siguientes: i) terminar con el estado de dominación, ii) garantizar los derechos de las mujeres en las mismas condiciones que los hombres, iii) condenar la discriminación en su contra, iv) asegurarles una vida libre de violencia, y v) erradicar los estereotipos y prácticas que limitan sus expectativas y proyectos de vida. En segundo lugar, muestra cómo el reconocimiento lleva a establecer en la CEDAW un conjunto de obligaciones y deberes específicos para los Estados Parte (artículo 3°), para llevar a los hechos, los fines que originalmente se propusieron, dado que lo que se perseguía era el replanteamiento del orden social y las dinámicas que lo caracterizan. Es de esta forma, que se consagraron en la Convención, obligaciones como la de adoptar todas las medidas pertinentes para conseguir la plena realización de los derechos de las mujeres (artículo 24), en igualdad de condiciones con los hombres (artículo 3°).⁸²

Es cierto que el concepto de Perspectiva de Género como tal no lo encontramos en la CEDAW de forma expresa, no obstante, es a través de diversas recomendaciones generales emitidas por el Comité CEDAW, que es posible advertir medidas específicas al respecto, siendo esta una contribución central y logro de la CEDAW en el avance del reconocimiento y pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

Las recomendaciones generales en las que podemos encontrar la Perspectiva de Género como elemento de análisis, con relación a la administración de justicia, son, solo por citar algunas: 19 relacionada con la 35, 28, y la 33. En particular nos detenemos en la número 33, la cual trata lo relativo al acceso de las mujeres a la

⁸² Cfr. Op. Cit. SCJN, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, México 2020, p. 95.

justicia, el Comité CEDAW reconoció que existen obstáculos para que las mujeres ejerzan ese derecho en igualdad de condiciones a los hombres, tales como la persistencia de estereotipos, leyes discriminatorias, normas culturales patriarcales, situaciones de discriminación desde el análisis interseccional, problemas en materia probatoria, y al hecho de que no ha asegurado sistemáticamente que los mecanismos judiciales son física, económica, social y culturalmente accesibles a todas las mujeres.⁸³

Adicionalmente, el Comité CEDAW, en los párrafos 15 y 25, puntualmente recomienda a los Estados Parte lo siguiente:⁸⁴

- i. Mejorar la sensibilidad del sistema de justicia con respecto a las cuestiones de género, para tomar en cuenta dicha herramienta de análisis al momento de resolver los asuntos, esto se debe lograr a través de la instrucción de juezas y jueces.
- ii. Mejorar el acceso irrestricto de las mujeres a los sistemas de justicia y de esta forma las empoderen, para lograr la igualdad de jure y de facto.
- iii. Erradicar los estereotipos y sesgos de género, mediante la incorporación de la perspectiva de género en el sistema de justicia.
- iv. Revisar las normas que dispongan lo relativo a las cargas probatorias, para asegurar la igualdad entre las partes, poniendo atención a las situaciones en que las relaciones de poder derivan en un trato inequitativo.
- v. Aplicar mecanismos que garanticen que las normas en materia probatoria, las investigaciones y otro tipo de procedimientos probatorios sean imparciales y no se ven influenciados por estereotipos de género.

Por otra parte, la recomendación general número 27, emitido en su 42º periodo de sesiones en el año 2011, señala lo relativo al derecho de acceso a información de sus derechos a las mujeres, en específico en el punto 33:

⁸³ ONU, Comité CEDAW, Recomendación general número 33, 3 de agosto de 2015, párrafos 3 y 8.

⁸⁴ Ibidem, párrafos 15 y 25.

“Los Estados parte deben mantener informadas a las mujeres de edad acerca de sus derechos y de cómo pueden acceder a servicios jurídicos. Deben capacitar a la policía y al poder judicial, así como a los servicios de asistencia letrada y los servicios jurídicos auxiliares, sobre los derechos de las mujeres de edad y sensibilizar y educar a las autoridades e instituciones públicas en las cuestiones relativas a la edad y el género que afectan a las mujeres de edad. La información, los servicios jurídicos, los recursos efectivos y las medidas de reparación también deben estar disponibles y ser accesibles para las mujeres de edad con discapacidad.”⁸⁵

Lo anterior nos da idea de cómo la Convención, a través de las recomendaciones generales emitidas por el Comité CEDAW, intenta orientar, influir y al final, porque son vinculantes sus determinaciones, ordenar a los Estados Parte a cambiar las condiciones de desigualdad de las mujeres en el ejercicio de sus derechos.

El último periodo de sesiones del Comité CEDAW, el 77°, se realizó a distancia por las condiciones imperantes a nivel global (pandemia COVID19), del 26 de octubre al 5 de noviembre de 2020.

3.3 Plataforma de Acción de Beijing.

Como antes se puntualizó, se sigue avanzando en paralelo por todos los frentes posibles para erradicar las condiciones de desigualdad de las mujeres, es de esta manera que, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en septiembre de 1995 en Beijing, las y los representantes de 189 países acordaron compromisos de alcance histórico para el empoderamiento de las mujeres y las niñas y en materia de igualdad de género. Cuando la Conferencia llegó a su fin, se adoptó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing,

En la Plataforma, se hace el reconocimiento que el efectivo y pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y las niñas, es requisito para el desarrollo, la democracia y la paz, los Gobiernos firmantes, se comprometieron a “Garantizar a todas las

⁸⁵ ONU, Comité CEDAW, Recomendación general número 27, 16 de diciembre de 2010, punto 33.

mujeres y las niñas todos los derechos humanos y libertades fundamentales, y tomar medidas eficaces contra las violaciones de esos derechos y libertades; y adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, así como suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer”.

La Plataforma traza una ruta de acción de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), — tema abordado en el punto anterior— y que a la fecha es de obligatorio cumplimiento para los 189 países que la han ratificado.

Según diversos registros, la Conferencia de 1995, logró una asistencia sin precedentes: 17,000 participantes en la reunión oficial, con presencia relevante de delegaciones oficiales inclusivas de los diferentes poderes del Estado y la sociedad civil, práctica positiva que se ha expandido a otros foros de las Naciones Unidas, y que da cuenta cómo se ha fortalecido sí, la sociedad civil, pero cómo también estas Conferencias, sirven de foro para dichas organizaciones, creando una sinergia con un solo objetivo: eliminar la desigualdad hacia las mujeres, de esta manera, participaron 30,000 activistas en un foro paralelo, tendiendo redes, incidiendo en las opiniones y en las comunicaciones globales, mostrando la urgencia de acelerar el ritmo hacia la igualdad para las mujeres y niñas. De todo eso, en el documento final se reconoce la aportación de los grupos feministas y las organizaciones de la sociedad civil, como importantes para el cambio, es necesario hacer hincapié en que se debe alentar a que se apoye a las organizaciones con acceso a la información y recursos necesarios, para el desarrollo de sus actividades.

La Plataforma estableció doce compromisos como marco de acción, todos relativos a temas de especial preocupación sobre la condición de las mujeres y las niñas en todo el mundo, los cuales son: La mujer y el medio ambiente; la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; la niña; la mujer y la economía; la mujer y la pobreza; la violencia contra la mujer; los derechos humanos de la mujer; la educación y capacitación de la mujer; mecanismos institucionales para el adelanto

de la mujer; la mujer y la salud; la mujer y los medios de difusión; la mujer y los conflictos armados.⁸⁶

Se instó a los gobiernos y al sector privado, a que redujeran la pobreza de mujeres y niñas, a que garantizaran el acceso a la educación de calidad, también a proteger su salud, incluyendo la sexual y reproductiva, a que les aseguraran beneficios derivados de los avances tecnológicos, independencia económico y acceso a empleos de calidad, a que promovieran la participación total e igualitaria en la sociedad, la política y la economía, por parte de las mujeres. De tal suerte que los Estados se comprometen así, en crear las condiciones para aspirar a un mundo en el que todas las mujeres y niñas puedan ejercer sus libertades a plenitud, acceder a oportunidades y recursos y que sus derechos sean realidad, en particular: vivir una vida libre de discriminación y violencia.

La Plataforma, insistió también en la planificación y presupuestación de políticas públicas con enfoque de género, y por tanto la necesidad central de contar con estadísticas desagregadas por sexo y estadísticas de género en todos los ámbitos, y en los aún no desarrollados como el uso del tiempo, el trabajo no remunerado o la violencia contra las mujeres.

Las revisiones subsecuentes, han permitido conocer la preocupación acerca de los limitados recursos y poder de los mecanismos nacionales y regionales para el avance de las mujeres, y de los propios mecanismos de las Naciones Unidas lo que limita la plena aplicación de sus mandatos.

Cada Estado Parte ha traducido la Plataforma en cambios concretos en cada uno de los países con impactos en la vida de las mujeres. Nunca tantas mujeres habían accedido a la educación, ocupado cargos políticos, contado con protección jurídica contra la violencia de género y vivido al amparo de Constituciones que garantizan la igualdad de género y la no discriminación. Aun los esfuerzos y avances, ningún país ha logrado cumplir los compromisos asumidos en la Plataforma de Beijing. Pese a los progresos alcanzados en el último siglo, las esperanzas de igualdad

⁸⁶ Cfr. ONU Women, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, p. 9.

sustantiva, en los hechos, están lejos de verse realizadas, lo que no puede ser una limitante para seguir impulsando la agenda.

Nuestro país, México, comenzó a dar pasos normativos, tendientes a la erradicación de la violencia contra las mujeres, cuando el 27 de diciembre de 1974, cuatro días antes de que diera inicio el Año internacional de la Mujer, el honorable Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos expidió dos decretos relativos a la igualdad jurídica de la mujer, que reformaron y adicionaron tres códigos, cuatro leyes y la propia Constitución de la República. Los decretos entraron en vigor el último día del año. De esta manera México se ponía a la altura para ser el país sede de la primer Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer (Bernal, 1974).

Estas reformas modificaron los siguientes artículos constitucionales:

- i. Artículo 4: Incorporó la igualdad jurídica entre mujeres y hombres al señalarse que “el varón y la mujer son iguales ante la ley”; además reconoció el derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y esparcimiento de los hijos.
- ii. Artículo 5: Estableció la libertad de todas las personas a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode.
- iii. Artículo 30: Permitió que también las mujeres pudieran transmitir el derecho de la nacionalidad mexicana a sus descendientes cuando contrajeran matrimonio con extranjeros.
- iv. Artículo 123: Estableció la igualdad entre la mujer y el hombre, al eliminar restricciones que les limitaba a desarrollar algunos trabajos, además se estableció la protección de la mujer durante el embarazo, el derecho a los descansos para maternidad y lactancia.

3.4 Convención Belém do Pará.

Atendiendo las desigualdades y violencias que las mujeres continuaban sufriendo a pesar de los esfuerzos internacionales, los países integrantes de la Organización de Estados Americanos (OEA) buscaron conjuntar esfuerzos para garantizar el

pleno ejercicio de sus derechos humanos a las mujeres, motivados principalmente por el contexto de violencia de género que se tenía documentado en la región. Así de esta manera, el 9 de junio de 1994 se adopta la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer en Belém do Pará, Brasil, siendo conocida como Convención Belém do Pará, y es el primer documento que refiere a la violencia contra las mujeres como una violación de sus derechos humanos. México suscribió en junio de 1995 la Convención y la ratificó en noviembre de 1998.

La Convención también establece por vez primera el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres, tomando como integral la lucha para eliminar la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado.

La Convención para que tenga una implementación que pueda arrojar resultados efectivos, requiere evaluación y supervisión, razón por la cual en 2004 se crea el Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará (MESECVI).

El MESEVI es una metodología de evaluación multilateral de carácter sistemática y permanente, encuentra su fundamento en un foro de intercambio y cooperación técnica entre los Estados Parte de la Convención y un Comité de personas expertas (OEA, 2020). A través del MESECVI se evalúan los avances en la implementación de la Convención Belém do Pará, así como los retos que subsisten en el combate a la violencia contra las mujeres. El procedimiento es el siguiente: una vez que los Estados Parte son evaluados con base en los indicadores que entregan, el comité de personas expertas emite una serie de recomendaciones ante la Comisión Interamericana de Mujeres detallando las medidas que han tomado y las dificultades existentes en relación con la erradicación de la violencia contra las mujeres (OEA, 2020).

Siendo la Convención Belém do Pará, el primer instrumento internacional en establecer el derecho a las mujeres a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como el privado (artículo 3), además de señalar que eso incluye, su derecho a ser libre de toda forma de discriminación y el derecho de la mujer a ser valorada

y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación (artículo 6).⁸⁷

Fue el primer instrumento también en definir los derechos a los que la mujer debe aspirar y poder hacer pleno ejercicio de ellos, esto en su artículo 4: “Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: a. el derecho a que se respete su vida; b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; c. el derecho a la libertad y a la seguridad personales; d. el derecho a no ser sometida a torturas; e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia; f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley; g. el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos; h. el derecho a libertad de asociación; i. el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y j. el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones. Además, que el hecho que exista una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres y en particular violencia contra la mujer impide el pleno ejercicio de sus derechos (artículo 5).⁸⁸

Como ya se abordó en el marco conceptual, es en la Convención Belém do Pará, define violencia contra la mujer (artículo 1), así como tipos y ámbitos de violencia (artículo 2), además de un listado de obligaciones de los Estados Parte, para su erradicación (artículo 7).

Es precisamente el artículo 7 que establece un conjunto de medidas que marcan la ruta para que se dé el cumplimiento de obligaciones convencionales, estas

⁸⁷ Cfr. OEA, 2020, Convención Belén do Pará.

⁸⁸ Ídem.

consisten en políticas orientadas a prevenir y erradicar la violencia contra la mujer, consistiendo en las siguientes⁸⁹:

- a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;
- c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;
- d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;
- e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;
- f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;
- g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y
- h. adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

⁸⁹ Ídem.

Aunado a lo anterior, el artículo 8 señala un conjunto de medidas que México convino en adoptar de forma progresiva para diversos fines, entre las que destacan:⁹⁰

- i. Fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como el respeto y la protección de sus derechos humanos en general;
- ii. Modificar patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para contrarrestar prejuicios, costumbres y todo tipo de prácticas basadas en la inferioridad o superioridad entre géneros o en los papeles estereotipados (roles) asignados a unos y otras, que legitiman o exacerban la violencia contra las mujeres; y
- iii. Fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios y funcionarias que se encarguen de la aplicación de las leyes, lo cual conlleva la obligación de considerar factores que puedan aumentar la condición de vulnerabilidad a la violencia, como edad, raza, origen nacional, discapacidad, estado de gravidez, entre otras (Belém do Pará, artículos 8 y 9).

La Convención Belém do Pará, tampoco hace referencia expresa a la Perspectiva de Género como método de análisis, no obstante, es fácil advertir la presencia de dicha herramienta de análisis en el sustento normativo que implican los deberes y obligaciones que conforman la Convención y son vinculante para los Estados Parte.

De esta manera, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, nos muestra cómo se exige actuar reconociendo las desigualdades entre géneros, lo que sin duda ayuda al avance del reconocimiento y pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

México si bien suscribió la Convención Belém Do Pará, en junio de 1995 y ratificó en noviembre de 1998, hizo cambios constitucionales en la materia en 2011, recogiendo los derechos contenidos en la Convención, esos cambios a la norma

⁹⁰ Cfr. Op. Cit. SCJN, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, México 2020, pp. 100-101.

fundamental del país han provocado que 32 entidades federativas cuenten con una Ley para Igualdad, 16 de ellas tienen reglamento, lo que sirve para llevar a los hechos la aplicación normativa.

Capítulo 4. Legislación nacional en derechos de las mujeres: el reconocimiento.

4.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

i. Artículo 1º Constitucional.

Derecho a la no discriminación en razón de género.

En México, fue hasta el 14 de agosto 2001 que se prohibió la discriminación en el artículo 1o. constitucional, adicionando un tercer párrafo, al establecer que:

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”

Con la reforma constitucional de derechos humanos de junio de 2011, nuevamente se modificó el artículo 1º, con lo que se reiteró la prohibición de la discriminación por género y se especificó que no se debe discriminar por las preferencias sexuales.

En junio de 2011 se publicaron diversas reformas a la Constitución mexicana. Entre otros, se modificó el artículo 1º, es de resaltar que hace uso del lenguaje incluyente al sustituir “todo individuo” por “todas las personas”, además de elevar a rango constitucional los derechos humanos, así, tenemos que fue reformado en sus párrafos primero y quinto, para quedar de la siguiente manera:

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

....

....

....

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, **el género**, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”

ii. Artículo 2° Constitucional.

Derechos de las mujeres indígenas.

En 2001, se reformó el artículo 4° constitucional, lo que representó un cambio estructural al artículo 2° constitucional, para incluir lo relativo a:

- a. Respeto a la dignidad e integridad de las mujeres en la aplicación de los sistemas normativos de los pueblos indígenas;
- b. Participación de las mujeres en condiciones de equidad frente a los varones en la elección de autoridades o representantes para el ejercicio de sus formas propias de gobierno interno, esta parte fue modificada en 2015 y 2016.

Ambos derechos se ven reflejados en el apartado A, fracciones II y II del precepto constitucional citado, mismo que se reproduce a continuación, para efectos de dar contexto a este apartado:

“Artículo 2o. *La Nación Mexicana es única e indivisible*

A. Esta Constitución reconoce y garantiza el derecho de los pueblos y las comunidades indígenas a la libre determinación y, en consecuencia, a la autonomía para:

II. Aplicar sus propios sistemas normativos en la regulación y solución de sus conflictos internos, sujetándose a los principios generales de esta

Constitución, respetando las garantías individuales, los derechos humanos y, de manera relevante, la dignidad e integridad de las mujeres. La ley establecerá los casos y procedimientos de validación por los jueces o tribunales correspondientes.

III. Elegir de acuerdo con sus normas, procedimientos y prácticas tradicionales, a las autoridades o representantes para el ejercicio de sus formas propias de gobierno interno, garantizando que las mujeres y los hombres indígenas disfrutarán y ejercerán su derecho de votar y ser votados en condiciones de igualdad; así como a acceder y desempeñar los cargos públicos y de elección popular para los que hayan sido electos o designados, en un marco que respete el pacto federal, la soberanía de los Estados y la autonomía de la Ciudad de México. En ningún caso las prácticas comunitarias podrán limitar los derechos político-electorales de los y las ciudadanas en la elección de sus autoridades municipales.”

iii. Artículo 4° constitucional.

Derecho a la Igualdad.

La igualdad de género se reconoció como derecho fundamental, por primera vez en 1974, mediante reforma del artículo 4o. de la Constitución de 1917, que a partir de esa fecha dispone lo siguiente: “*El varón y la mujer son iguales ante la ley*”. La modificación fue publicada el 31 de diciembre de 1974, entrando en vigor el 1° de enero de 1975, en el marco de la celebración del Año Internacional de la Mujer, como ya se mencionó en el capítulo anterior.

iv. Artículo 18.

Derecho de las mujeres privadas de su libertad.

La Constitución reconoce como un derecho fundamental el de la libertad personal, de acuerdo al artículo 18, señalando los límites a ésta den caso de la comisión de delitos o cuando mediante sentencia condenatoria se establece la privación de la libertad como pena, siendo la prisión la última fase del proceso de justicia penal,

con excepción de la prisión preventiva, en el caso de la investigación de delitos graves y en que se justifica una detención sin sentencia hasta por el plazo que establece la ley.⁹¹

El artículo referido fue motivo de la gran reforma de Derechos Humanos del 10 de junio de 2011, en particular el relativo al segundo párrafo, en donde se estableció que las mujeres condenadas compurgarán sus penas en lugares separados de los destinados a los hombres, quedando de la siguiente manera:

“Artículo 18. Sólo por delito que merezca pena privativa de libertad habrá lugar a prisión preventiva. El sitio de ésta será distinto del que se destinare para la extinción de las penas y estarán completamente separados.

El sistema penitenciario se organizará sobre la base del respeto a los derechos humanos, del trabajo, la capacitación para el mismo, la educación, la salud y el deporte como medios para lograr la reinserción del sentenciado a la sociedad y procurar que no vuelva a delinquir, observando los beneficios que para él prevé la ley. Las mujeres compurgarán sus penas en lugares separados de los destinados a los hombres para tal efecto.”

... .”

v. Artículos 34 y 41.

Derecho a la Ciudadanía y participación política.

El 17 de octubre de 1953 se emitió el decreto, que reformaba el artículo 34 de la Constitución Federal, en donde se reconoció la igualdad de derechos de la mujer frente al hombre. La reforma consistió en incluir específicamente las menciones de “varones” y “mujeres” como ciudadanos de la República:

⁹¹ Cfr. Bonifaz, L., “La evolución de los derechos de las mujeres a partir de la Constitución de 1917”, SCJN, México, 2017, p. 131.

Posteriormente, el artículo sufrió otra reforma, en el año 1969, la cual se considera producto de los movimientos sociales a nivel global, y en particular de lo ocurrido en nuestro país en 1968, de tal manera que el artículo 34 establece al día de hoy, lo siguiente:

“Artículo 34. *Son ciudadanos de la República los varones y mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan, además, los siguientes requisitos:*

I. Haber cumplido 18 años, y

II. Tener un modo honesto de vivir.”

Por otro lado, si bien a partir del año 1953 las mujeres pueden votar y ser votadas en nuestro país, también lo es que el ejercicio pleno del derecho a ocupar un cargo público, sobre todo, ha tenido muchos obstáculos que enfrentar. A nivel legislativo, a partir del año 2002 se establecieron las cuotas de género en el sistema electoral a nivel secundario en el entonces Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, como parte de artículo transitorio del COFIPE en 1996. La SCJN ha resuelto en varias ocasiones que las cuotas de género son constitucionales toda vez que no se vulnera el principio de igualdad, tales son los casos de las Acciones de inconstitucionalidad 2/2002, 7/2009 y 64/2009.⁹²

El Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) ha interpretado lo relativo a las cuotas de género en la legislación secundaria, en concordancia con la interpretación más favorable a la persona (principio pro-persona), es decir, a garantizar plenamente la igualdad sustantiva de las mujeres que quieren acceder a las listas de candidaturas de los partidos políticos.⁹³

Lo anterior, hizo que, en 2014, el Ejecutivo Federal presentara una iniciativa “preferente”, la cual propuso una reforma al Texto Constitucional artículo 41, el texto

⁹² Cfr. Ibidem, p. 158.

⁹³ Cfr. TEPJF, Quinta Época, Instancia: Sala Superior, Fuente: Gaceta de Jurisprudencia y Tesis en materia electoral, número 14, 2014, página: 42, Tesis IX/2014.

modificado del artículo 41 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 10 de febrero de 2014, y en lo conducente estableció que:

“Artículo 41. (...)

(...)

I. (...)

Los partidos políticos tienen como fin promover la participación del pueblo en la vida democrática, contribuir a la integración de los órganos de representación política y como organizaciones de ciudadanos, hacer posible el acceso de éstos al ejercicio del poder público, de acuerdo con los programas, principios e ideas que postulan y mediante el sufragio universal, libre, secreto y directo, **así como las reglas para garantizar la paridad entre los géneros**, en candidaturas a legisladores federales y locales. Sólo los ciudadanos podrán formar partidos políticos y afiliarse libre e individualmente a ellos; por tanto, quedan prohibidas la intervención de organizaciones gremiales o con objeto social diferente en la creación de partidos y cualquier forma de afiliación corporativa.

... .”

Esta disposición permitió homologar las leyes electorales y la federal en materia de cuotas de género e impulsa una verdadera paridad en la conformación de las candidaturas. Aunado a la interpretación del TEPJF ha interpretado que la paridad de género que establece la Constitución también aplica para la integración de los órganos de representación de los partidos políticos, tal como lo señala la tesis jurisprudencial “Paridad de Género. Debe cumplirse en la postulación de candidaturas para la integración de órganos de representación”,⁹⁴ que en lo sustancial señala:

⁹⁴ Cfr. TEPJF, Quinta Época, Instancia: Sala Superior, Fuente: Gaceta de Jurisprudencia y Tesis en materia electoral, núm. 16, página: 56-57, Tesis XXVI/2015.

... el principio de paridad de género previsto desde el ámbito constitucional y convencional debe ser garantizado en la postulación de candidaturas a cargos de dirección partidista, al constituir los partidos políticos entidades cruciales para la participación política de las mujeres, en tanto que son una de las alternativas que hacen posible el acceso de los ciudadanos al ejercicio del poder público, de ahí la exigencia de materializar su inclusión en los órganos de representación partidaria. Lo anterior, porque su fomento resulta determinante para establecer condiciones de competencia paritaria, lo cual se erige como un presupuesto imprescindible para lograr la igualdad sustantiva en el ejercicio del poder público, en la toma de decisiones, en los mecanismos de participación y representación social y política, desde el interior de los órganos partidarios.

De esta manera, tanto la SCJN como el TEPJF, han garantizado los derechos político-electorales de las mujeres en nuestro país.⁹⁵

vi. Artículo 123.

Derecho de las mujeres trabajadoras.

En 1960, se modifica el artículo 123 para incorporar el apartado B que, hasta la fecha, regula las relaciones laborales entre los poderes de la Unión y sus trabajadores. En él, no se prevé prohibición alguna para la mujer de realizar trabajo nocturno ni para trabajar horas extras. Se establece la igualdad en el salario para hombres y mujeres en la realización del mismo trabajo, se le otorga una licencia de maternidad aún mayor (de un mes antes del parto y otros dos después de él), con goce de sueldo y estabilidad en el empleo, y se le garantizan los dos descansos para amamantar a sus hijos e hijas durante el período de lactancia.

⁹⁵ Cfr. Op. Cit., Cfr. Bonifaz, L., "La evolución de los derechos de las mujeres a partir de la Constitución de 1917", SCJN, México, 2017, pp. 159-162.

Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:}

(...)

B. Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores:

(...)

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

En 1974, tras la reforma que introdujo la igualdad formal explícitamente entre hombres y mujeres a lo largo del Texto Constitucional, el artículo 123 fue modificado en materia de los derechos de las trabajadoras, de esta manera, en el apartado A del artículo 123 quedaron prohibidas las labores peligrosas e insalubres tanto para hombres como para mujeres, se eliminaron las normas que prohibían a las mujeres realizar trabajo nocturno y trabajar horas extras, y se aumentó la licencia de maternidad a 12 semanas (seis antes del parto y seis después). En el apartado B, se añadieron “las ayudas para la lactancia”. Cabe resaltar que en ambos apartados se previó que durante el embarazo las mujeres no realizarían trabajos que exigieran un esfuerzo considerable o significaran un peligro para su salud, que gozarían del servicio de guarderías y, finalmente, respecto de los dos descansos por jornadas para “amamantar”, este término fue modificado por el de “alimentar”.⁹⁶

De esta manera, se da un panorama del marco constitucional sobre los que descansan los derechos de las mujeres, es de mencionar que no son limitativos de otros derechos en otros artículos constitucionales, no obstante, estos, son los que dan mayor contexto al presente trabajo.

⁹⁶ Ibidem, pp. 165-172.

4.2. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

La igualdad de género es un principio constitucional que determina que las mujeres y los hombres son iguales ante la ley, es decir, todas las personas, sin distinción alguna tienen los mismos derechos y obligaciones frente al Estado mexicano, ya antes abordado en el artículo 4º constitucional. La Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres establece las bases generales para que se integren a la legislación y a las prácticas administrativas y sociales, las herramientas y mecanismos señalados en los instrumentos internacionales convencionales en materia de derechos humanos de las mujeres, eliminación de la discriminación y la violencia.

Fue publicada el 2 de agosto de 2006 en el Diario Oficial de la Federación, el objeto de esta ley viene clara en el artículo 1º que establece:

“La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.”

En el artículo 2, la ley señala los principios rectores de la ley, el cual se reproduce a continuación:

“Son principios rectores de la presente Ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.”

La gran aportación de esta ley al marco normativo mexicano para lograr la igualdad de género viene establecida en la serie de definiciones que trae el artículo 5º, en sus fracciones, una muestra de ello es lo siguiente.

“Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

- I. *Acciones Afirmativas. Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;*
... .”

Adicionalmente define, como ya se refirió en el marco conceptual, en el artículo 5°, fracción VI, la perspectiva de género. También, reconoce la necesidad de impulsar en México la transversalización de género, en la fracción VII, definida como “*el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas*”.

Aunado a que en el capítulo 2 del presente trabajo, se hace referencia al Capítulo Séptimo, artículo 43, respecto al derecho a la información en materia de igualdad entre mujeres y hombres, relativo a la obligatoriedad de que autoridades y organismos públicos, pongan a disposición de quien lo solicite, información sobre políticas, instrumentos y normas sobre igualdad entre mujeres y hombres.

Por último, el Título IV, Capítulo Tercero (De la participación y representación política equilibrada de las mujeres y los hombres), artículo 36, inciso II, menciona que será necesario “*Garantizar que la educación en todos sus niveles se realice en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres y se cree conciencia de la necesidad de eliminar toda forma de discriminación*”.

4.3. Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia.
Fue publicada el 1 de febrero de 2007 en el Diario Oficial de la Federación, de conformidad con su artículo 1, tiene por objeto establecer la coordinación entre el Estado, los municipios, y los sectores privado y social para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como establecer los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que

favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

Además de las aportaciones y referencias de esta ley, a la cual se hace referencia en múltiples ocasiones en el desarrollo del marco conceptual de este documento, es pertinente señalar la contribución que realiza en el artículo 4:

“Los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son:

- I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;*
- II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;*
- III. La no discriminación, y*
- IV. La libertad de las mujeres.”*

La importancia de hacer un recorrido del reconocimiento a los derechos humanos de las mujeres en la legislación nacional de México, descansa en que la UNAM, si bien goza de autonomía constitucional, las personas integrantes de su comunidad, se rigen de acuerdo a las normas que de la mencionada legislación emanan, no en vano el instrumento jurídico con que la Universidad cuenta para atender los casos de violencia de género, en su anexo I, hace alusión al marco jurídico bajo el cual fue creado y se rige.

Capítulo 5. Normatividad universitaria en materia de violencia de género.

5.1. Marco normativo en la Universidad Nacional Autónoma de México.

i. Estatuto General de la UNAM.

Aprobado el 12 de marzo de 1945, se le modifica el nombre en la sesión del Consejo Universitario del 23 de octubre de 1962.

El Estatuto General de la UNAM es un ordenamiento cuyo origen es la Ley Orgánica de la UNAM, define a quienes forman parte de la Universidad, la estructura y funcionamiento, así como la regulación de su vida académica y administrativa, en su artículo 2, segundo párrafo, reconoce en el mismo plano de igualdad a mujeres y hombres, de la siguiente manera:

“Artículo 2º...

En todos los casos las mujeres y los hombres en la Universidad gozarán de los mismos derechos, obligaciones y prerrogativas, reconocidos y garantizados por las normas y disposiciones que integran la Legislación Universitaria.”

ii. Estatuto del Personal Académico de la UNAM (EPA).

Es el ordenamiento de la legislación universitaria que regula las relaciones entre la Universidad y su personal académico, de conformidad con lo que establecen los artículos 13 y 14 de la Ley Orgánica y el Título Cuarto del Estatuto General (artículo 1º del EPA).

De conformidad con el artículo 56, el personal académico tiene obligaciones diversas, en particular la f, se refiere a lo siguiente:

“Artículo 56.- Los profesores de asignatura tendrán las siguientes obligaciones: ...

a) a e)...

f) Impartir enseñanza y calificar los conocimientos de los alumnos sin considerar su sexo, raza, nacionalidad, religión e ideología;

(...)”

- iii. Reglamento de la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario de la UNAM.⁹⁷

El reglamento referido en este punto fue publicado en la Gaceta UNAM el 17 de marzo de 2011. El Consejo Universitario es una autoridad universitaria y es el máximo órgano legislativo en la institución, según lo establecen los artículos 3° de la Ley Orgánica y 12 del Estatuto General, pudiendo trabajar en pleno o en comisiones permanentes o especiales. Las comisiones especiales, de conformidad con el artículo 25 del Estatuto General, serán las que el Consejo designe para estudiar y dictaminar otros asuntos de su competencia. En este caso, el Consejo Universitario creó la Comisión Especial de Equidad de Género.

La Comisión Especial de Género tiene como tarea primordial, de conformidad con el artículo 1 de su reglamento, impulsar la equidad de género en los diversos ámbitos de la vida institucional de la UNAM.

El artículo 14 del reglamento, le otorga funciones y atribuciones, entre las que destacan: impulsar la equidad de género en las prácticas, funciones y cultura institucional de la Universidad, elaborar lineamientos necesarios para lograr la equidad de género en todos los ámbitos de la vida universitaria, promover políticas institucionales en favor de la igualdad de género en la UNAM y fomentar su práctica entre la comunidad universitaria.

El pasado 08 de diciembre en su Sesión Ordinaria, el pleno del Consejo Universitario modificó la denominación de la Comisión Especial de Género del Consejo Universitario, sustituyendo el concepto “equidad” por el de “igualdad”, a petición de la propia Comisión, al momento de escribir el presente trabajo aún no se encuentra publicado en Gaceta UNAM el cambio correspondiente.

- iv. Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM.⁹⁸

⁹⁷ UNAM, Reglamento de la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario.

⁹⁸ UNAM, Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, disponible en <http://www.abogadogeneral.unam.mx/sites/default/files/archivos/LegUniv/12->

Fueron publicados en Gaceta UNAM el 7 de marzo de 2013. De conformidad con las atribuciones que el artículo 14 fracción III que su reglamento le confiere, la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario, emitió los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM.

De conformidad con el artículo 1º: *“Los (presentes) lineamientos son de observancia obligatoria en la Universidad Nacional Autónoma de México y su finalidad es establecer las normas generales para regular la equidad de género, como una condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género; destaca el derecho de que las mujeres, al igual que los hombres, puedan acceder a las oportunidades que les permitan en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida y desarrollo humano en esta Casa de Estudios, así como detectar, atender, prevenir y erradicar la violencia de género o cualquier forma de discriminación que se cometa contra un integrante de la comunidad universitaria en instalaciones universitarias.”*

Los principios que guían los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género y apoyan la política institucional de género, vienen definidos en el artículo 2º y son: La igualdad de género, la no discriminación de género, la erradicación de la violencia de género y la equidad de género.

De conformidad con su artículo 6º:

“A efecto de lograr la consecución de la igualdad de género al interior de la UNAM, las autoridades universitarias, los integrantes de la comunidad universitaria y las entidades y dependencias, en el ámbito de sus respectivas competencias, trabajarán en las siguientes políticas estratégicas:

- I. Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para acceder a los distintos ámbitos universitarios;
- II. Combate a la violencia de género y discriminación en los ámbitos laboral y académico;
- III. Estadísticas de género y diagnósticos con perspectivas de género, y

IV. Lenguaje y sensibilización a la comunidad universitaria.”

v. Planes de Desarrollo Institucional (PDI) 2008-2011 y 2011-2015.⁹⁹

Se hacen referencia a estos Planes, porque en particular, es donde la UNAM comienza a observar, directrices que contribuyeron al impulso de la perspectiva de género en la Universidad. Es importante reconocer que, en ambos, se consideró a la igualdad y a la equidad de género como una impronta que la Institución debe seguir atendiendo y promoviendo.

Durante los periodos 2008-2011 y 2011-2015, se impulsó la perspectiva de género en la normatividad relativa al desempeño tanto del cuerpo directivo y de la administración central de la Universidad como en el ámbito académico, de manera que estuviese presente en todas las relaciones entre universitarios.

En el PDI 2008-2011, se buscó extender el concepto de equidad no sólo como instrumento para lograr la igualdad entre hombres y mujeres de nuestra comunidad, sino también entre los individuos en su especificidad.

De conformidad con el mismo PDI 2008-2011, actualmente se manifiestan en el mundo varias tendencias de la educación superior: “(...) el planteamiento de políticas dirigidas a lograr la equidad entre géneros, poblaciones indígenas y grupos sociales diversos” (...) “Las universidades, sobre todo las de carácter público, deben conocer y analizar estas tendencias y tenerlas como referentes para normar su acción en el marco de su autonomía, asumiendo su función de ser la conciencia crítica de la sociedad”.

A fin de erradicar todo tipo de discriminación, en el PDI 2011-2015, se propuso la puesta en marcha el Programa de Derechos Humanos; se fortalecerá el Programa Universitario de Equidad de Género (PUEG) y se promoverá la participación de las universitarias en aquellos campos en los que todavía su presencia es limitada; se

⁹⁹ UNAM, Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario de la UNAM, Documento Básico para el fortalecimiento de la política institucional de género en la UNAM, 2018, pp. 11-12.

mejorarán las instalaciones y los servicios para la población con algún tipo de discapacidad.

vi. Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2015-2019.

El PDI 2015-2019 considera los principios esenciales que dan un sentido transformador y de vocación humana a la Universidad, atendiendo al compromiso de formar mexicanos íntegros que sean capaces de ejercer la libertad con respecto hacia la diversidad, que sean reflexivos y propositivos, que en su desempeño profesional demuestren compromiso social para con sus semejantes y su patria, y que pongan en práctica los valores universales.¹⁰⁰

En el mismo PDI 2015-2019, se plantea la realización de 27 acciones de la UNAM por la igualdad de género, a través del Programa Estratégico “Derechos Humanos y Equidad de Género”, que prioriza “El fomento del desarrollo humano, al goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos y libertades fundamentales, promoviendo el respeto a la dignidad personal para garantizar la armonía y la pluralidad, entre otros valores universitarios, en beneficio de la formación y el ejercicio ciudadanos”, la Universidad continúa la búsqueda de igualdad por considerarlo un factor esencial para garantizar el desarrollo de las personas y de la sociedad.¹⁰¹

vii. Acuerdo Rectoral por el que se establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la UNAM.

Fue publicado en la Gaceta UNAM el 29 de agosto de 2016, emitido por el Rector de la UNAM, Dr. Enrique Luis Graue Wiechers, con el objeto de complementar el andamiaje normativo institucional, mediante la adopción de políticas institucionales que permitan afrontar de manera efectiva la violencia de género en sus diversas manifestaciones, destacando el:

¹⁰⁰ Ibidem, p. 12.

¹⁰¹ Ídem.

Este punto primero del Acuerdo, sin duda trae inmersos elementos, cuya finalidad es ayudar a que a través del Derecho de Acceso a la Información, se logren el ejercicio pleno de otros derechos humanos, ya ampliamente referidos.

viii. Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2019-2023.¹⁰²

Merece particular mención el PDI 2019-2023, en razón que es un plan más ambicioso y mucho más estructurado, a través de seis ejes estratégicos, dentro del Eje 1, denominado “Comunidad universitaria igualitaria, con valores, segura, saludable y sustentable”, se encuentra el Programa 1.2. Igualdad de género, no discriminación e inclusión a la diversidad, el cual contempla 17 proyectos, se citan los más relevantes para el presente trabajo de investigación:

1. *Definir y aplicar políticas en materia de igualdad de género y derechos humanos mediante las modificaciones institucionales necesarias para generar cambios estructurales.*
2. *Impulsar las modificaciones necesarias para armonizar todos los instrumentos normativos en materia de derechos humanos, igualdad de género, no discriminación y una vida libre de violencia, en apego a la legislación nacional e internacional.*
3. *Contar con una instancia autónoma de la administración central para la atención, investigación, acompañamiento, seguimiento, sanción y reparación del daño de casos de violencia de género, de la cual dependan unidades de atención a denuncias de violencia de género en los diferentes campi universitarios, en apego a los principios de accesibilidad, no revictimización y debida diligencia.*
4. *Asegurar la transparencia en cuanto a denuncias de violencia de género en las entidades académicas y dependencias universitarias.*
8. *Incorporar de manera permanente la perspectiva de género y la protección a los derechos humanos en todas las labores académicas, en la investigación, en los planes y programas de estudio, en los cursos y diplomados dirigidos a la comunidad universitaria, en la difusión, creación y extensión universitarias,*

¹⁰² UNAM, Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023, pp. 9-11.

y en los medios de información, así como en las tareas administrativas de la UNAM.

13. Facilitar la denuncia, investigación y, en su caso, sanción de violencia de género y discriminación.

14. Promover una guía de recomendaciones y buenas prácticas que contribuya a prevenir la violencia de género y la discriminación en las relaciones entre la comunidad universitaria.

15. Instrumentar campañas permanentes orientadas a promover los valores universitarios, los derechos humanos, la igualdad y la erradicación de la violencia de género.

Estos puntos del Plan de Desarrollo Institucional, vistos en su conjunto, buscan un avance integral en el tema de igualdad y erradicación a la violencia de género, en particular contra las mujeres, además del pleno ejercicio de los derechos humanos de este grupo de personas, sólo que parecen representar el comienzo de un recorrido que la propia universidad deberá realizar. Lo anterior, porque estos puntos se realizan modificaciones institucionales o bien cambios estructurales, que conllevan readecuaciones al marco normativo, para que sean concordantes con la legislación nacional e internacional, además que busca garantizar el cumplimiento de los instrumentos normativos universitarios vigentes, no obstante, aún falta hacer un trabajo en lo relativo a las relaciones laborales que tiene con los sindicatos titulares de los contratos colectivo, tanto de personas trabajadoras cómo del personal académico, esto implicaría que la perspectiva de género permee en dichos instrumentos.

El punto 6, si los vemos de forma conjunta con los señalados en los numerales 13, 14, 15 y 16, son de importancia para el presente trabajo, porque buscan asegurar la transparencia en cuanto a denuncias por violencia de género en las instancias universitarias, facilitar la denuncia, investigación y sanción por casos de violencia de género, promover su prevención, instrumentar campañas permanentes de promoción de los derechos humanos, igualdad y erradicación de violencia de género y reuniones con la comunidad universitaria sobre estos temas, con lo que sin duda,

el ejercicio del derecho de acceso a la información se vuelve un facilitador para el pleno ejercicio de otros derechos humanos, en particular, una vida libre de violencia en espacios educativos.

El punto 8, es de especial mención para el presente trabajo, porque justamente habla de la necesidad de aplicar la Perspectiva de Género a todo espacio de actuación en la universidad.

5.2. Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género (PACVG).¹⁰³

Fue publicado en la Gaceta UNAM el 1° de septiembre de 2016 y en marzo de 2019 se emite una nueva versión de este, de acuerdo con lo señalado en su introducción:

“La emisión de este Protocolo da cumplimiento a lo establecido en el Acuerdo del Rector por el que se establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México.” (Acuerdo del Rector del 26 de agosto de 2016, Punto Segundo, fracción I, arriba referido).

De acuerdo con lo que establece el documento, su objetivo es “articular mejor la estructura y el procedimiento que actualmente tiene la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) para la atención de los casos de violencia de género a través de las instancias dependientes de la Oficina de la Abogacía General (OAG). El Protocolo enfatiza etapas fundamentales de la atención a casos de violencia de género: la orientación, la entrevista a la persona que considera haber sido víctima de estos actos, el establecimiento de medidas urgentes de protección, el acompañamiento de la persona que presenta su queja y el seguimiento al cumplimiento de las sanciones. Asimismo, establece la posibilidad de resolver algunos casos a través de un procedimiento alternativo con enfoque restaurativo.”¹⁰⁴

El mismo Protocolo alude a la violencia de género de la siguiente manera:

¹⁰³ UNAM, Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género, 2019, p. 4.

¹⁰⁴ Ibidem, pp. 4-5.

“La violencia de género, como se reconoce en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en las Recomendaciones Generales N° 19 y 35 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. Implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas. Es importante referir que cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género. Sin embargo, se reconoce que son las niñas, las jóvenes y las mujeres las principales víctimas de ésta.”¹⁰⁵

El Protocolo, en su presentación, señala que para elaborarlo recogió documentos y propuestas generadas por documentos y propuestas generadas desde los Planes de Desarrollo Institucional de 2007 a 2015; lineamientos y protocolos de otras instancias pública y universidades y bibliografía especializada. Adicionalmente, contó con la retroalimentación del Programa Universitario de Estudios de Género, el Programa Universitario de Derechos Humanos, la Defensoría de Derechos Universitarios y de la Comisión Especial de Equidad de Género; particularmente, y el apoyo de las académicas expertas en materia de género de la UNAM, por último, agradece la retroalimentación e insumos proporcionados por la Subdirección General de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El Protocolo establece lineamientos precisos sobre los pasos y criterios que deberán seguir las instancias dependientes de la Oficina de la Abogacía General y busca definir pautas relevantes para otras autoridades de la Universidad que participan en la atención de casos de violencia de género,¹⁰⁶ es decir son las directrices o reglas que rigen la atención a casos suscitados en razón de violencia de género, y se rigen, de conformidad con el primer apartado, bajo los siguientes principios de la debida

¹⁰⁵ Ibidem, p. 5.

¹⁰⁶ Ibidem, p. 6.

diligencia, información adecuada, pone particular énfasis en la confidencialidad y accesibilidad.

El apartado segundo del mismo protocolo especifica qué actos configuran la violencia de género, además proporcionan algunos ejemplos y presenta las reglas generales sobre los casos en los que el Protocolo podrá ser aplicado. El punto 2 de dicho apartado, señala a la letra:

“Los actos de violencia de género se encuentran descritos en la legislación internacional, nacional y universitaria en la materia (ver Anexo I). Las instancias y autoridades universitarias, conforme a lo establecido en el artículo 1° constitucional, deberán privilegiar la aplicación de la norma que brinde la mayor protección a la persona.”

En el tercer apartado señala las autoridades, instancias y actores que participan en el procedimiento previsto en el Protocolo, así como sus funciones y la naturaleza y manera en que se desarrolla la labor de coordinación de la Oficina de la Abogacía General, de conformidad con el Acuerdo Rectoral, señalado en el punto anterior. El cuarto apartado detalla el procedimiento de atención, explicando cada una de sus etapas. La sección quinta aborda el tema de la evaluación de los mecanismos de atención.

El Anexo I, por su parte, es el Marco Jurídico de actuación que rige el Protocolo, mismo que se divide en tres apartados, señalados a continuación:

I. Instrumentos internacionales de derechos humanos

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales
- Convenio 100 de la OIT relativo a la igualdad de remuneración
- Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém do Pará”
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

II. Instrumentos nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

III. Instrumentos de la legislación universitaria.

- Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México
- Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico
- Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo
- Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor • Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM
- Acuerdo por el que se establecen políticas institucionales para la protección de los derechos humanos en la Universidad Nacional Autónoma de México •
- Acuerdo por el que se establecen políticas institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México
- Código de Ética de la Universidad Nacional Autónoma de México

5.3. Modificaciones normativas e institucionales en 2020 y 2021.

El año 2019, el 2020 y 2021 inclusive, ha sido de retos para la UNAM en materia de violencia de género, dadas las movilizaciones y protestas que derivaron en tomas de planteles, escuelas y facultades, lo que trajo cambios en su normatividad y fortalecimiento institucional. No obstante, me referiré a las modificaciones

Derivado de las tomas de planteles universitarios como forma de presión a las demandas consignadas en sus pliegos petitorios, se establecieron mesas de negociación con autoridades universitarias, las primeras mesas fueron realizadas de forma presencial, luego dado el resguardo domiciliario ordenado, motivado por la epidemia por COVID 19 que hemos estado viviendo a nivel global, se dieron a distancia, de forma virtual, llegando a acuerdos las mujeres organizadas con las personas que tenían las facultades para dar solución a la problemática que originó la exigencia de demanda, siendo de esta manera que se convierte en parte de la agenda política y posteriormente de gobierno.

En algunos casos y en otros de forma posterior al levantamiento de los paros y conflictos que se originaron por las demandas señaladas ampliamente, se convirtió en parte de cambios que la universidad implementó, por lo que se hace pertinente hablar de las siguientes:

Modificaciones normativas e institucionales para atender la demanda.

Para atender de forma positiva a la mayor parte de las demandas del movimiento feminista universitario, el Consejo Universitario, como órgano de máxima autoridad, reformó varios artículos del Estatuto universitario, 95, 98 y 99, donde se establece por primera vez que la violencia de género en la UNAM será considerada como una “falta grave”, adicionalmente, se reconoce la ampliación del Tribunal Universitario con paridad de género y con integrantes que posean capacitación en Perspectiva y Enfoque de Género y con Perspectiva en Derechos Humanos. Algunas escuelas y facultades (Ciencias Políticas y Sociales, Filosofía y Letras y Economía), como una manera de reconocimiento a la violencia estructural como un problema central, asumieron el compromiso de garantizar la seguridad de la población femenina al interior de la universidad, escuelas y sus facultades, buscando la erradicación de la

criminalización y las agresiones contra las mujeres, construyendo una cultura de igualdad de género y erradicación de la violencia de género, en particular hacia las mujeres. Para dar atención y lograr la erradicación de la violencia de género hacia las mujeres, estas facultades mencionadas, acordaron la creación de “unidades para la atención a la violencia de género”, con personal remunerado, capacitadas en perspectiva de género, reconocimiento institucional. De igual manera, se acordó la creación de asignaturas integradas al plan de estudios de cada una de las licenciaturas en las facultades antes mencionadas, en materia de género, así como la implementación de la perspectiva de género en distintas asignaturas, comprometiéndose las autoridades a la transversalización del enfoque de igualdad de género en todas las etapas del proceso académico. Adicionalmente a todo lo anterior, se crea el Programa de Posgrado en Estudios de Género de la UNAM, algo que es trascendente y sin duda estaba pendiente en la oferta académica de la universidad, si volteamos a ver otras universidades que hace lustros ya, cuentan con el mismo, la Universidad Autónoma Metropolitana, por citar solo una en nuestro país.

El 13 de agosto de 2020, nuevamente se reformó el Estatuto General de la UNAM, incorporando los principios de taxatividad y proporcionalidad para las sanciones en casos de violencia de género, dando pie a los lineamientos al respecto, los cuales se compromete a emitir la autoridad universitaria en un plazo razonable, sin que esto haya ocurrido al momento de escribir el presente trabajo. Adicionalmente, se realizaron en esta misma fecha, cambios al Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género, empezando por su denominación, se le da la atribución de atender y recibir quejas del alumnado, personal académico y administrativo, por actos u omisiones que afecten los derechos que otorga la normatividad universitaria, así como por los que constituyan violencia de género, se incluyó el compromiso de evaluar la necesidad de realizar ajustes normativos e institucionales, la cual estará a cargo de un grupo paritario de universitarias y universitarios, de los sectores de la comunidad.

Aunado a lo anterior, se crea un Consejo Consultivo, que será integrado por los titulares del Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) de la propia UNAM y del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (IISUE), además de una profesora emérita de la UNAM con conocimientos sobre derechos humanos o estudios de género, quien será nombrada por la Comisión de Mérito Universitario. De igual forma, se integrará a cinco alumnas provenientes de los diferentes niveles de estudio, procurando que estén inscritas en distintas sedes de la Universidad.

El 08 de diciembre de 2020, el pleno del Consejo Universitario, modificó la denominación de la Comisión Especial de Género del Consejo Universitario, sustituyendo el concepto “equidad” por el de “igualdad”.

El último cambio normativo que el Consejo Universitario acordó por mayoría de votos el pasado 08 de septiembre de 2021, fue la modificación del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género, de acuerdo a la presentación realizada en la sesión que fue aprobado, será un órgano autónomo e independiente de cualquier autoridad universitaria, con plena libertad para ejercer su presupuesto y las atribuciones que le confieren el estatuto y la legislación universitaria. Además, se mencionó que actuará en apego a los principios de independencia, buena fe, objetividad, imparcialidad, legalidad, diligencia debida, confidencialidad, eficiencia, perspectiva de género y enfoque de derechos humanos. En particular en materia de violencia de género, aplicará, además, los principios de información adecuada, transparencia, accesibilidad autonomía de la voluntad e interés superior de la niñez.

Capítulo 6. Análisis de las resoluciones del Comité de Transparencia de la UNAM.

6.1. Aplicación o ausencia de la perspectiva de género en las resoluciones del Comité de Transparencia de la UNAM.

En este apartado, elegí dos resoluciones del Comité de Transparencia, mismos que analizaremos a la luz de la aplicación o falta de la Perspectiva de Género, por parte del Comité de Transparencia de la UNAM.

1. Resolución CTUNAM/335/119.¹⁰⁷ Esta resolución, tiene como antecedentes los siguientes:

i. Derivó de la solicitud de información de la Plataforma Nacional de Transparencia, siendo una solicitud de datos personales, con el número de folio 6440000127219, en la que la solicitante requirió:

“De conformidad con el artículo 44 de la Ley General de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, toda vez que es mi derecho como denunciante en un proceso administrativo, solicito copia simple del expediente completo que se abrió con motivo de mi denuncia presentada el 3 de abril de 2019, en contra de... La resolución a dicha denuncia fue notificada el 17 de mayo del año en curso en la Oficina Jurídica de la Facultad de Economía.

Recurro a esta vía, toda vez que... de la Facultad de Economía...” (sic)

ii. La Unidad de Transparencia remitió la solicitud mediante correo electrónico al Área Universitaria correspondiente, atendiendo a lo dispuesto en el punto Segundo, fracción II del Acuerdo por el que se constituyen la Unidad de Transparencia y el Comité de Transparencia de la UNAM.

iii. El Área Universitaria, dirigió al Comité de Transparencia un oficio, mediante el cual requirió lo siguiente:

“... ”

¹⁰⁷ UNAM, Portal de Transparencia Universitaria, resoluciones del Comité de Transparencia.

Al respecto, le informo que derivado de un análisis al expediente y atendiendo a la naturaleza de la solicitud de datos personales, se somete a consideración del Comité de Transparencia, por usted presidido, declare la improcedencia del acceso a la información de datos personales, en razón que la solicitante no es parte del procedimiento de investigación administrativa (PIA) del cual pretende obtener acceso en copia simple, con fundamento en el artículo 55 fracción I de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

Adicionalmente, se solicita declarar la improcedencia del acceso a la información de datos personales, en razón que aunado a lo anterior, la resolución de suspensión consignado en el PIA no ha causado estado, actualmente se encuentra aún sin resolver el recurso de apelación interpuesto por el trabajador ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico de la Universidad, esto con fundamento en 55 fracción V de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

No omito mencionar que el Procedimiento de Investigación Administrativa, se encuentran reguladas por las cláusulas 22 y 23 del Contrato Colectivo de Trabajo, vigente, celebrado entre la UNAM y la AAPAUNAM. En específico el primer párrafo de la cláusula XXIII que disponen las partes que intervienen en Procedimiento referido.

...” (sic)”

Es pertinente señalar, que, al momento de hacer la solicitud de improcedencia al acceso al expediente, no obstante contener datos personales y ser la denunciante quien solicitaba dicho acceso, no se otorga el mismo, de iure, esto se sabe, en razón que de otra forma, la Plataforma Nacional de Transparencia no habría aceptado como válida la solicitud de acceso a datos personales.

El Comité de Transparencia por su parte, siendo competente para analizar y resolver sobre la negativa de acceso a datos personales, realiza las siguientes consideraciones, que razones por las resulta improcedente el acceso a los datos personales, arriba referidas en los antecedentes, motivando dicho razonamiento, fundamenta en los siguientes preceptos normativos:

- Lineamiento 39 de los Lineamientos para la Protección de Datos Personales en Posesión de la Universidad Nacional Autónoma de México, el cual dispone: *“El Ejercicio de los derechos ARCO no procederá en los casos que señale la Ley”*.
- Atento a lo anterior, retoma el artículo 55, fracciones I y IV de la Ley General de Protección de Datos personales en Posesión de Sujetos Obligados (LGDPPSO), el cual establece como hipótesis de improcedencia del ejercicio de los derechos ARCO: *“Artículo 55. Las únicas causas en las que el ejercicio de los derechos ARCO no será procedente son: I. Cuando el titular o su representante no estén debidamente acreditados para ello; V. Cuando se obstaculicen actuaciones judiciales o administrativas; ...”*
- Fundamenta su competencia como Comité de Transparencia en el artículo 84, fracción III de la LGDPPSO, para negar el ejercicio de alguno de los derechos ARCO y en el lineamiento 52, fracción VI de los Lineamientos de Datos Personales en Posesión de la UNAM, en el mismo sentido que la mencionada ley, y atendiendo al artículo 99 de los mismos lineamientos, la respuesta que emita el responsable debe constar en una resolución de su Comité de Transparencia.
- Utiliza de fundamento el artículo 49 de LGDPPSO, primer párrafo en particular, el cual señala: *“Para el ejercicio de los derechos ARCO será necesario acreditar la identidad del titular y, en su caso, la identidad y personalidad con la que actué el representante.”*
- Fundamenta en el artículo 92 de los Lineamientos Generales de Protección de Datos Personales para el Sector Público, que dispone lo relativo a los datos personales, en la cual *“la obligación de acceso a los datos personales se dará por cumplida cuando el responsable ponga a disposición del titular*

previa acreditación de su identidad y, en su caso, la identidad y personalidad de su representante, los datos personales...”

- Para lo anterior utiliza y refuerza el razonamiento del área universitaria, donde señaló que: “...*el Procedimiento de Investigación Administrativa, se encuentran reguladas por las cláusulas 22 y 23 del Contrato Colectivo de Trabajo, vigente, celebrado entre la UNAM y la AAPAUNAM. En específico el primer párrafo de la cláusula 23 que disponen las partes que intervienen en Procedimiento referido.*”, transcribiendo las cláusulas 22 y 23 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM), que señalan lo siguiente:

“CLÁUSULA No. 22. PROCEDIMIENTO INTERNO PARA ASUNTOS LABORALES Y CASOS DE SANCIONES LABORALES: AMONESTACIÓN, SUSPENSIÓN Y RESCISIÓN; ASÍ COMO LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Todos los asuntos laborales que surjan entre la UNAM y los trabajadores académicos a su servicio se tratarán con el propio trabajador y los representantes de la AAPAUNAM en cada dependencia. Estos últimos harán las intervenciones necesarias a favor del trabajador académico formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas conducentes.

...”

“CLÁUSULA No. 23. PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA.

Cuando se considere que un trabajador académico ha incurrido en alguna falta, no deberá aplicarse sanción alguna, sino hasta que el titular de la dependencia respectiva o sus representantes autorizados en los términos de la Cláusula 2 fracción XV y de la Cláusula 11 en lo conducente del presente Contrato, lleve a cabo una investigación administrativa en días y horas hábiles. Previamente se deberá notificar al interesado y a la AAPAUNAM, con copia al representante de área correspondiente en caso de existir, en los domicilios que tengan registrados en la UNAM, al trabajador podrá hacersele

en el lugar en que se encuentre. A esta investigación podrá comparecer la AAPAUNAM y en ella se aportarán los elementos de prueba necesarios para proceder. Deberá realizarse en el plazo máximo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha en que el titular o sus representantes autorizados en términos de la Cláusula 2 fracción XV y de la Cláusula 11 en lo conducente del presente Contrato tengan conocimiento de la falta. Vencido este plazo sin concluirse la investigación, ya no podrá aplicarse sanción alguna.

...”

- Considerando lo anterior y dado el fundamento que utiliza, el Comité de Transparencia, argumenta que: los asuntos laborales que surjan entre la UNAM y los trabajadores académicos a su servicio se tratarán con el propio trabajador y los representantes de la AAPAUNAM de cada dependencia; en caso de considerar que un trabajador académico ha incurrido en alguna falta, se llevará a cabo una investigación administrativa, en la que se deberá notificar al interesado y a la AAPAUNAM, con copia al representante del área correspondiente. Razonando con lo anterior, que en ningún momento se prevé o advierte en las cláusulas que regulan el Procedimiento de Investigación Administrativa, la figura de terceros interesados o coadyuvantes, reforzando su razonamiento aplicando por analogía la Tesis de la Décima Época, Registro 2012901, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Seminario Judicial de la Federación, Libro 35, octubre de 2016, Tomo IV, Materia Administrativa, Tesis I. 1º. A.E. 175 A (10ª.), página 3009: “Procedimiento de imposición de sanción contenido en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, no prevé la intervención de terceros interesados o coadyuvantes”.
- Continúa sus consideraciones el Comité de Transparencia, haciendo alusión a lo que la solicitante requirió *“copia simple del expediente completo que se abrió con motivo de mi denuncia presentada el 3 de abril de 2019...”*. Razonando que de las constancias remitidas por el Área Universitaria se desprendía que era una denuncia presentada que dio lugar a un

Procedimiento de Investigación Administrativa, por tal razón, la negativa de acceso a datos personales, propuesta por el Área Administrativa de conformidad con la fracción I del artículo 55 de la LGPDPPSO, resultaba fundada.

- Adicional a lo anterior, alude a que el Área Universitaria, informó que a la fecha de negar el acceso a datos personales, se encontraba en trámite un recurso de apelación ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico de la Universidad, de ahí que también se actualiza la causal de improcedencia para el ejercicio de derechos ARCO, prevista en la fracción V del artículo 55 de la LGPDPPSO, porque al encontrarse pendiente de resolución un recurso de apelación, de entregarse la información, se podrían obstaculizar las acciones judiciales o administrativas en trámite, confirmando que resulta improcedente conceder el acceso a la información.

Derivado de lo expuesto sus consideraciones, y con fundamento en los artículos 6°, apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 3° fracción V, IX y XI, 8°, 43, 48, 49, 83 y 84, fracción III de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, 1° y 52, fracción VI de los Lineamientos para la Protección de Datos Personales en Posesión de la Universidad Nacional Autónoma de México y 99 de los Lineamientos Generales de Protección de Datos Personales para el Sector Público, resuelve el Comité de Transparencia, confirmar la negativa de acceso a datos personales.

Ahora bien, para efectos de lo que la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género, define como queja, para efectos de entender lo que la resolución llama como “la denunciante”, retomamos lo siguiente:

“En la práctica de la defensa de los derechos universitarios, los términos “reclamación”, “denuncia” o “inconformidad” se han englobado en el de “*queja*”. Esta fusión resultó de la interpretación del Estatuto y del Reglamento de la Defensoría, atendiendo la naturaleza de las normas y sus destinatarios, donde se reconoce que quienes se encuentran

legitimados para acudir a la Defensoría son los estudiantes y miembros del personal académico.

En ese sentido, podemos decir que la queja es el trámite principal para las reclamaciones, denuncias o inconformidades formuladas individualmente por estudiantes o miembros del personal académico que consideren que se violentó alguno de sus derechos establecidos en la Legislación Universitaria y que buscan una solución que restablezca esos derechos universitarios.

De igual manera, la queja podría considerarse como el ejercicio del derecho que tienen los estudiantes y miembros del personal académico de acudir por ayuda a la Defensoría en caso de actos, resoluciones u omisiones contrarios a la Legislación Universitaria por ser erróneos, irrazonables, injustos o inadecuados.”¹⁰⁸

Es decir, la queja procede porque a quien acudió –en este caso la denunciante- en su momento ante la autoridad, le fueron violentados, alguno de los derechos que la legislación universitaria le otorga, en la búsqueda de restablecer dichos derechos universitarios.

De lo razonado y argumentado por el Comité de Transparencia, nunca se hace referencia a que la denunciante pretendía ejercer sus derechos ARCO, con respecto a sus datos personales en sí, no aplica ningún análisis más allá, se sabe que es “*la denunciante*”, porque así lo hace público la resolución que se comenta, tampoco hace alusión al principio “*pro persona*”, al cual la legislación universitaria le da un alto valor en todas sus actuaciones, máxime en las directrices que el Protocolo de Atención a casos de violencia de género señala. Si bien con los datos que se publican en la resolución del Comité de Transparencia no se puede saber que la interesada en esta solicitud deriva de una queja presentada por transgresión que constituyó violencia de género, hasta este momento. No obstante, al hacer una revisión en la página de la Facultad de Economía, en el apartado denominado

¹⁰⁸ UNAM, Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género.

Micrositio de Igualdad de Género, se publica la relación de Quejas¹⁰⁹ derivadas de Violencia de Género en dicha entidad, de acuerdo al cuadro, es posible encontrar una queja presentada el 03 de abril de 2019, por violencia de género denunciada en la modalidad de violencia psicológica y sexual, en contra de un integrante del personal académico, que derivó en un Procedimiento de Investigación Administrativa, misma que por cuanto al área universitaria se encuentra en recurso de inconformidad en la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, datos coincidentes con lo que se puede ver de la solicitud de acceso a datos personales, por lo cual, se tiene certeza que la solicitante, buscaba acceso a un expediente que se formó, derivado de una denuncia por violencia de género en contra de su persona, razón importante, que al momento de pronunciarse el Comité de Transparencia, a través de su resolución, hiciera uso de la herramienta de análisis que en este trabajo proponemos: la perspectiva de género, además del enfoque de derechos humanos, lo que aseguraría el acceso a la justicia de la víctima. Lo anterior es así, en razón que estas herramientas de análisis por parte de la autoridad, al momento de otorgarle el pleno ejercicio de sus derechos a los datos personales, a la denunciante, estaría otorgando a la víctima, además, su derecho a coadyuvar en la aportación de elementos de prueba, contando el Comité de Transparencia, como he presentado en este trabajo, con los fundamentos jurídicos de derecho internacional, nacional, local y universitarios, para aplicarlas.

2. Resolución CTUNAM/336/2019.¹¹⁰

Con los siguientes antecedentes:

i. Con fecha 17 de junio de 2019, a través del Sistema de Solicitudes de Información de la Plataforma Nacional de Transparencia, se recibió la solicitud de datos personales con número de folio 6440000139419, en la que la solicitante requirió:

“Expediente completo, incluyendo resolución y notificaciones o cualquier documento que se haya generado del procedimiento iniciado el 2 de

¹⁰⁹ UNAM, Facultad de Economía, Micrositio de Igualdad de Género, Relación de quejas de violencia de género.

¹¹⁰ UNAM, Portal de Transparencia Universitaria, resoluciones del Comité de Transparencia.

marzo de 2018 en la Unidad de Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM en la que compareció de manera voluntaria la... en contra del..., tipo de derecho ARCO: Acceso a datos personales, presento solicitud: Titular, representante: , tipo de persona: Titular

Otros datos para facilitar su localización

El acta de hechos fue levantada inicialmente en la UNAD el 2 de marzo de 2018.

Tanto la solicitante como el acusado son...

La resolución fue brindada por medio de una llamada telefónica a la solicitante.

Tanto la UNAD... se recomendó iniciar un procedimiento de solicitud de información vía transparencia.” (sic)

ii. La Unidad de Transparencia remitió la solicitud mediante correo electrónico la Facultad de Filosofía y Letras y a la Oficina de la Abogacía General, atendiendo a lo dispuesto en el punto Segundo, fracción II del Acuerdo por el que se constituyen la Unidad de Transparencia y el Comité de Transparencia de la UNAM.

iii. La Unidad para la Atención de Denuncias de la Abogacía General y la Facultad de Filosofía y Letras, dirigieron al Comité de Transparencia un oficio, mediante el cual requerían ampliar el plazo, solicitud que fue concedida por el Comité de Transparencia en apego a la legislación y normatividad universitaria.

iv. La Unidad para la Atención de Denuncias solicitó al Comité de Transparencia, que dado “que refiere a datos personales de terceros que no dieron su consentimiento para divulgarlos...” solicitaba al Comité, clasificar como información confidencial “el nombre de la persona señalada como agresora...”, solicitud motivada y fundamentada.

v. Por su parte la Facultad de Filosofía y Letras, realizó una solicitud similar, solicitando al Comité de Transparencia, resolver sobre la propuesta de entregar a la solicitante, una versión pública, testando los siguientes datos: Nombres de las

personas involucradas en el proceso, direcciones personales, datos del semestre que permiten identificar el grupo, imágenes y datos credenciales, fechas de hechos, de igual manera, motivando y fundamentando la solicitud.

El Comité de Transparencia por su parte, siendo competente para analizar y resolver sobre la negativa de acceso a datos personales y en su caso otorgar una versión pública del expediente solicitado, realizando las siguientes consideraciones, motivadas y fundadas:

- El Comité de Transparencia, no considera procedente otorgar a la solicitante, el nombre de la persona señalada como agresora, y de personas involucradas en el proceso (distintos a la solicitante, terceros y funcionarios, que pudieran estar relacionados con circunstancias de modo, tiempo y lugar y que con su difusión se vulnere su intimidad o su honor), dado que constituye un dato personal concerniente a personas identificadas, con fundamento en los artículos 116, primer y segundo párrafos de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, 113, fracción I, y último párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, artículo 40 del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la UNAM. Considerando el Comité de Transparencia, que, derivado de la documentación que envía el Área Universitaria, contiene información distinta al particular que lo solicita, y que no se acreditó alguna de las hipótesis establecidas en el párrafo segundo del artículo 49 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados (LGDPPSO), es decir, que sea por disposición legal, o en su caso, por mandato judicial. No obstante, reconoce que la UNAM tiene obligación de proporcionar los nombres de las personas a quienes otorgó un empleo, cargo o comisión dentro de la institución, también considera que el nombre de la persona debe ser resguardada, toda vez que vulneraría la presunción de inocencia, honor o intimidad.
- Tampoco considera el Comité de Transparencia, factible otorgar los datos del semestre que permitan identificar al grupo, en razón que constituye

información confidencial y al difundirla se podría hacer identificables a dichas personas y afectar su derecho al honor e intimidad, así como a la presunción de inocencia, por lo que procede resguardarlos, aludiendo al mismo argumento antes utilizado, la presunción de inocencia, el derecho al honor e intimidad.

- El Comité de Transparencia considera que las fechas de los hechos constituyen información confidencial, relacionadas con cuándo ocurren los hechos y se harían identificables a las personas involucradas en una denuncia, haciendo alusión a la motivación antes referida: la presunción de inocencia, el derecho al honor y la intimidad de los presuntos agresores.
- Advierte el Comité de Transparencia que la Unidad para la Atención de Denuncias, omitió clasificar los nombres de terceros y funcionarios que pudieran estar relacionados con circunstancias de modo, tiempo y lugar que con su difusión se vulnera su intimidad o su honor, los datos del semestre que permiten identificar el grupo en donde sucedieron los hechos y las fechas de hechos, información que debe considerarse como confidencial, de conformidad a lo antes señalado: la presunción de inocencia, el derecho al honor y la intimidad de los presuntos agresores, por lo que considera procedentes su resguardo.
- Adicionalmente, el Comité de Transparencia, observando que las Áreas Universitarias omitieron clasificar los cargos, categoría, horario, lugar de adscripción del denunciado, terceras personas y de funcionarios que pudieran estar relacionados con circunstancias de modo, tiempo y lugar, así como información que los pudiera hacer identificables constituyen información confidencial, toda vez que con su difusión se podría hacer identificables a dichas personas y afectar su derecho al honor e intimidad, así como a la presunción de inocencia, por lo que le resulta procedente su resguardo.

El Comité de Transparencia, ordena tanto a la Unidad para la Atención de Denuncias, como a la Facultad de Filosofía y Letras , en razón que resuelve de la clasificación parcial propuesta, la modifica a confidencial y testar de la siguiente

manera: el nombre de la persona señalada como agresora, los nombres de terceros y funcionarios que pudieran estar relacionados con circunstancias de modo, tiempo y lugar y que con su difusión se vulnera su intimidad o su honor, los datos del semestre que permiten identificar el grupo, la fecha de los hechos, los cargos, categoría, horario lugar de adscripción del denunciado, terceras personas y funcionarios que pudieran estar relacionados con circunstancias de modo, tiempo y lugar, así como información que los pudiera hacer identificables, la firma asentada en la recepción de documentos, los números de oficio a través de los cuales se pudiera identificar al funcionario universitario en contra de quien se formuló una denuncia; las circunstancias de modo tiempo y lugar. No ordena testar el nombre de la solicitante ni las imágenes y datos de las credenciales, en razón que estos datos pertenecen a la solicitante.

No es necesario tener a la vista la versión pública para saber que se le entregaron fojas del expediente completo testado casi en su totalidad, lo que impide a la víctima tener acceso al expediente generado a partir de un acta de hechos que contenía hechos que constituían o no, trasgresiones en materia de violencia de género.

No es necesario tampoco, entrar en el detalle de la motivación y fundamentación de los argumentos de todos los considerandos del Comité de Transparencia, tampoco de la parte resolutive, dado que se encuentra disponible en línea, pero claramente se advierte que no aplica el principio "*pro persona*" presente en la normatividad universitaria, en particular en el Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género, en su caso, dejando de aplicar el enfoque de género y de derechos humanos que asegura los derechos de acceso a la información pública, debido proceso y acceso a la justicia.

En consecuencia, en este caso, como en el anterior, tampoco aplica la perspectiva de género como una herramienta de análisis, por el contrario, ni siquiera hace mención que se trate de expedientes formados por hechos constitutivos de violencia de género.

De ambas resoluciones aquí presentadas, se concluye que el Comité de Transparencia no solo no aplica el principio "*pro persona*" que señala el Protocolo

para la Atención a los Casos de Violencia de Género, sino que tampoco hace uso de la perspectiva de género como herramienta de análisis al momento de emitir una resolución sobre el ejercicio del derecho al acceso a la información en la modalidad de Acceso a Datos Personales, ya sea para el ejercicio de los Derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición) o para tener acceso a un expediente formado con motivo de una denuncia de hechos probablemente constitutivos de violencia de género, es decir, la persona que denuncia, en este caso la víctima, no tiene conocimiento del expediente que se forma motivado por su denuncia, aun intentando la vía del ejercicio del Derecho de Acceso a la Información.

6.2. Elementos por incorporar para aplicar la Perspectiva de Género en las Resoluciones del Comité de Transparencia.

En los casos presentados en el punto anterior y tomando en cuenta los elementos aportados en el presente trabajo, se considera importante que el Comité de Transparencia aplique la Perspectiva de Género de forma tal que, aún sin que alguna de las partes lo soliciten, se verifique si no existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida el acceso a un ejercicio pleno de, en estos casos, el derecho de acceso a la información, de forma igualitaria, o bien que el cuerpo colegiado, aplique la norma que más beneficie, en este caso, a la solicitante, evitando así una situación de desventaja o desigualdad, y que a través de sus resoluciones, se continúen perpetuando situaciones de este tipo.

Para efectos de este trabajo, es conveniente revisar que, de acuerdo al Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la UNAM, el Comité de Transparencia, tiene las siguientes facultades:

Artículo 15.- El Comité de Transparencia tendrá las siguientes facultades:

...

III. Promover y difundir el ejercicio del derecho de acceso a la información;

IV. Promover la cultura de la transparencia y verificar el cumplimiento de las obligaciones de transparencia y verificar el cumplimiento de las obligaciones de la Universidad Transparente y Abierta, conforme a lo establecido en el artículo 27;

V. Promover la protección de los datos personales;

...

X. Confirmar, modificar o revocar las determinaciones que en materia de ampliación del plazo de respuesta, clasificación de la información, declaración de inexistencia o incompetencia que realicen las Áreas Universitarias;

...

XIII. Velar por el cumplimiento de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de datos personales en términos de la normatividad aplicable;

...

XXVIII. Las demás que se desprendan de la normatividad aplicable.

Por su parte el artículo 27, relativo al Título Cuarto, Capítulo único Universidad Transparente y Abierta del mismo Reglamento señala:

Artículo 27.- La Universidad sujetará todos sus actos a una política de rendición de cuentas y transparencia, garantizando el ejercicio efectivo del derecho de acceso a la información, para lo cual:

...

IV. Permitirá que la Comunidad Universitaria y las personas interesadas tengan información más comprensible a través de múltiples canales de comunicación;

...

VIII. Tomará las medidas necesarias para garantizar que la apertura de la Universidad sea acorde en los estándares internacionales.

Por su parte, el Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género, en su numeral 71, ofrece la pauta para la aplicación de la Perspectiva de Género, que son

los criterios establecidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), los cuáles refiere de la siguiente manera:

- I. Identificar si existen situaciones de poder que, por cuestiones de género, den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;
- II. Identificar, a la luz de los hechos y las pruebas, los estereotipos o prejuicios de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;
- III. En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones;
- IV. De detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo con el contexto de desigualdad por condiciones de género;
- V. Para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y las niñas; y adolescentes; y,
- VI. Considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

Los anteriores criterios que señala la Jurisprudencia recogen los criterios normativos internacionales y de la legislación nacional sobre la cual tiene sustento la normatividad universitaria, por esto, se considera que el Comité de Transparencia al momento de emitir una resolución que confirme una reserva de algún expediente o bien una versión pública del mismo, debe aplicar la Perspectiva de Género.

En primer lugar sería conveniente que detectara con los elementos que cuenta y que en caso de no tener, puede requerir a las áreas universitarias, para efectos de

tener un mejor panorama de si un expediente tiene o no impacto de género, visto éste como una categoría vinculada a la identidad de las personas y estereotipos que derivan de la misma, además tener en cuenta la igualdad en sus tres dimensiones (formal, material y estructural) y la forma en que el género influye en esa condición situacional de las personas. Aunado a lo anterior, se debe tomar en cuenta si existe alguna desigualdad por razones de género, así como la diferencia entre una situación de vulnerabilidad y si existiera una relación asimétrica de poder entre la parte solicitante del acceso a la información y las partes involucradas en el expediente del cual se pretende conocer.

Posteriormente es importante que al momento de aplicar la Constitución, los tratados internacionales, la Jurisprudencia, la legislación nacional y la normatividad universitaria de la materia, realice de esta forma, una interpretación armónica y conforme, además de la aplicación del principio *pro persona*, el cual ordena aplicar la norma que más favorezca el ejercicio de los derechos humanos, o en su caso, la menos restrictiva y el mismo Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género lo sugiere. Además, podrá utilizar la ponderación como un método de análisis para solucionar un conflicto entre dos derechos humanos (el derecho al honor y la intimidad y el derecho de acceso a la información en el caso de las resoluciones señaladas en el punto anterior), y por último, implementar tratos diferenciados para atender situaciones de desigualdad, fundadas en relaciones asimétricas de las partes en conflicto y por razones de género, para así combatir la discriminación y asegurarle a la parte solicitante, un pleno ejercicio del derecho de acceso a la información.

Conclusión

No se puede dejar de mencionar, que los cambios normativos e institucionales que la UNAM está realizando, comenzaron en 2020, y que fueron motivados por el movimiento iniciado por las estudiantes, principalmente, que tomaron como bandera e hicieron suya la demanda en materia de distintos temas relativos a igualdad de género, violencia de género en diversas modalidades y justicia de género, que en un principio fue una agenda de este grupo y derivó en convertirse en agenda pública, política y por último de gobierno de la universidad.

El movimiento tuvo varias particularidades, una importante fue la forma de manifestarse, desde que las actrices y protagonistas fueron mujeres, autodenominadas “separatistas” incluso, dando el centro de atención a los liderazgos únicamente de mujeres, la toma de las escuelas y facultades fue de forma pacífica en su mayoría, más que manifestación de violencia, como varias voces en su momento reprocharon, fue radicalización de su movimiento como forma de presionar a las autoridades para lograr la atención a sus demandas.

Es válido reflexionar, que lograron conjuntarse diferentes factores para que el movimiento se diera de esta forma: las manifestaciones en otras regiones de Latinoamérica, el impacto que en materia de comunicación y acceso a la información que se logra a través del internet y en específico las redes sociales, todo eso ayudó, a que se tuviera resonancia, factor que contribuyó a generar presión mediática, lograron captar la empatía de diversas agrupaciones, así como de personas afines a la causa feminista, la perspectiva e igualdad de género y activistas contra la violencia de género, quienes veían a estas nuevas actrices del movimiento (las estudiantes en su mayoría) como las depositarias de la confianza para continuar avanzando en la agenda.

Adicionalmente, los logros que se concretaron en el ambiente escolar universitario, cambios que, si bien no se han visto en la presencialidad, sí existen a nivel normativo, así como en las políticas con perspectiva de igualdad de género que la universidad ha decidido implementar. Más aún, el gran triunfo que fue poner en el

centro de la discusión el problema de la existencia de forma tan normalizada de la violencia de género hacia las mujeres, estudiantes en particular.

Sin dejar de reconocer que aún falta camino por recorrer, es pertinente afirmar sin duda estos dos últimos años, a pesar del resguardo domiciliario, la Universidad Nacional, ha decidido caminar al lado de las mujeres de la universidad para erradicar la violencia de género de sus aulas, para de esta manera pueda ejercer sus derechos: a la igualdad, a la educación y a la información, en un ambiente libre de violencia. Es importante que la voluntad esté presente al momento de llevar a la ejecución los cambios normativos e institucionales que se han dado, elemento que debemos dar el beneficio de la duda, se encuentra presente en titulares de escuelas, facultades, entidades y de la propia Rectoría.

Y en ese caminar con las mujeres de la Universidad, como señale en la introducción, después de verificar el objetivo general de la presente tesina , es decir, la garantía o no del derecho de acceso a la información con respecto a expedientes iniciados por hechos derivados de violencia de género a las víctimas , y de esta manera, el acceso a la información, funcione como elemento de prevención y erradicación de la violencia hacia las mujeres en el que el Comité de Transparencia aplique la perspectiva de género como herramienta de análisis, dando de esta manera acceso a los expedientes a las víctimas de violencia de género.

Partiendo de lo anterior, a lo largo del marco conceptual y el normativo, utilizados para dar contexto a la violencia de género y al derecho de acceso a la información, encontré los elementos con que cuentan, en este caso las mujeres, para acceder a una vida libre de violencia, a través del derecho de acceso a la información, siendo éste, un elemento propicio para la prevención; no obstante, como se constató en el capítulo 6 de análisis de las resoluciones del Comité de Transparencia, se observa que éste no puede ser ejercido de esa forma por las personas solicitantes, en razón de la falta de aplicación de la perspectiva de género, como herramienta de análisis al momento de emitir una resolución.

Derivado de lo anterior, en esta parte, como cierre del presente trabajo. esbozo algunas propuestas que bien pueden aplicarse en las áreas de la universidad, que

se vuelven de pertinentes debido a las deficiencias detectadas, que puedo resumir de la siguiente manera:

1. Derecho a la no discriminación, a esa que en particular ocurre debido a sexo y género, la cual tiene características muy puntuales que no se deben perder de vista si la intención es su erradicación, independientemente de los cambios normativos y estructurales que la Universidad realice, es importante reconocer que toda mujer, por el solo hecho de serlo, podría encontrarse en una situación de vulnerabilidad por los prejuicios de los que ya se han hablado. De tal manera que se deben tener en cuenta los siguientes factores:
 - a. Erradicar la discriminación no es un trabajo que las mujeres deben hacer, en este caso las estudiantes, es necesario contar con el respaldo de la sociedad y sus instituciones, en este caso la Universidad, sus autoridades, sean cuerpos colegiados o titulares de entidades o áreas, deben reconocer que la discriminación por razón de sexo o género existe, además de que es violatorio de los derechos humanos.
 - b. Para quienes están a cargo de aplicar la normatividad y resolver asuntos donde entren en conflicto dos o más derechos humanos, debe volverse una práctica común, cuestionar si existen elementos que hagan suponer o visibilicen la discriminación por razón de sexo o género, en particular hacia una mujer o grupo de mujeres, para evitar la violación a sus derechos humanos o que no los ejerzan a plenitud.
 - c. Tener en cuenta la aportación de las mujeres a la formación de la sociedad democrática, en la construcción de sus leyes, en el quehacer político, el desarrollo económico, la cultura y las artes.
2. Derecho a la Igualdad, la igualdad, vista como principio y derecho, la cual debe ser tomada en cuenta en quienes estén a cargo de la toma de decisiones y resoluciones, es la generalidad que las mujeres reciban un trato no igualitario, por lo que se debe tomar en cuenta:
 - a. Las resoluciones que emita en este caso el Comité de Transparencia deben contener estándares de derechos humanos y de género, cuando

- el caso que se resuelve sea derivado de un expediente de hechos constitutivos de violencia de género.
- b. Hacer del conocimiento general y en particular de las mujeres, a través de todos los canales de comunicación con que se cuente, la existencia de protocolos, rutas de atención y toda aquella información que facilite la atención a casos de violencia contra las mujeres.
 - c. Utilizar la Perspectiva de Género como herramienta de análisis, al momento de resolver asuntos que sean derivados de expedientes formados de hechos constitutivos de violencia de género.
3. Derecho de acceso a la información, en toda su dimensión e importancia como aquel que ayude al ejercicio pleno de otros derechos.:
- a. A través de la Transparencia Proactiva para hacer difusión de lo que obtenga de sus sistemas de recopilación de datos estadísticos, información de formas de violencia de género, tipos de discriminación, desagregándolo lo más posible por sexo, nacionalidad, edad, condición social, discapacidad, es decir, tomando en cuenta la interseccionalidad para apreciar la incidencia real de la violencia, discriminación y desigualdad hacia las mujeres, el Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género emite un informe anual al respecto, no obstante, es importante que esta información sea puesta a disposición de la comunidad universitaria, en particular de las mujeres, con una periodicidad más reducida, en la medida en que estén mejor informadas, tomarán mejores decisiones, además que la propia Universidad podrá así evaluar si las políticas, su normatividad e instituciones, están respondiendo a las necesidades de la propia comunidad.
 - b. Con los mecanismos legales internacionales, nacionales, locales y universitarios que cuenta, la Universidad puede y debe, garantizar el acceso a información a todas las mujeres que formen parte de su comunidad, de toda la información con que cuente, de políticas, rutas de atención, normatividad y acciones que implemente en materia de

violencia de género, erradicación de la discriminación e igualdad de género.

4. Derecho a la educación en un ambiente libre de violencia contra las mujeres, libre de discriminación y en condiciones de igualdad, a través de:
 - a. Capacitación de manera permanente al personal docente, personal administrativo y autoridades universitarias, en temas de violencia de género, igualdad, discriminación, acciones afirmativas y algo muy importante.
 - b. Acciones afirmativas que impacten en la visibilización de las mujeres a niveles de toma de decisiones, coordinaciones y relaciones con la comunidad educativa, además de en la planta académica.
5. Transversalización de la Perspectiva de Género, vista como una estrategia institucional, que incluye que dicha herramienta de análisis forme parte del diseño, la implementación, seguimiento y evaluación de todas las políticas y programas de cada área y espacio universitario, buscando siempre garantizar la igualdad, a través de lo siguiente:
 - a. Acciones afirmativas en favor de las mujeres.
 - b. Implementar las investigaciones y productos de estudios y análisis en temas de género, en razón que la Universidad en este campo tiene mucho camino recorrido.

Fuentes de Consulta

Bibliografía

Bonifaz, Leticia, “La evolución de los derechos de las mujeres a partir de la Constitución de 1917”, SCJN, México, 2017.

Butler, Judith, “El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad”. Barcelona, 2007.

Butler, Judith & Lourties, Marie, Actos performativos y constitución del género: un ensayo sobre fenomenología y teoría feminista. *Debate Feminista*, 18, 1998, disponible en: <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.1998.18.526>

Carbonell, Miguel y Carpizo, Jorge, “Derecho a la información y derechos humanos”, IIJ-UNAM, México, 2000. Disponible en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/7-derecho-a-la-informacion-y-derechos-humanos>

Contreras, Raúl y de la Fuente Jesús (Coordinadores), Diccionario Jurídico, UNAM, Tirant Lo Blanch y Facultad de Derecho, México, 2019. Disponible en: <https://sistemabibliotecario.scjn.gob.mx/sisbib/2020/000299604/000299604.pdf>

Crenshaw, Kimberlé Williams, “Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics”, University of Chicago Legal, 1989

-----, “Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color”, in Crenshaw et al. (Eds.), *Critical race theory* (New York: New Press), 1995. Disponible en: www.wcsap.org/Events/Workshop07/mapping-margins.pdf

De Beauvoir, Simone, *El Segundo Sexo*, México, Penguin Random House, 2016.

- Gamboa Montejano, Claudia, et al., "Transparencia y Acceso a la información pública. Estudio de Antecedentes, Marco Jurídico Actual, Derecho Comparado de Diversos Países y de las Entidades Federativas, y de las Iniciativas Presentadas en el Tema" [en línea], Centro de Documentación, Información y Análisis de la Cámara de Diputados, México, 2007, disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-03-07.pdf>
- Krook, Mona Lena y Restrepo, Sanín Juliana, 2016. Género y violencia política en América Latina. Conceptos, debates y soluciones, *Revista Política y Gobierno*, vol. 23, núm. 1, p. 148, disponible en <http://www.politicaygobierno.cide.edu/index.php/pyg/article/view/737>
- Lagarde, Marcela, "Género y Feminismo", Madrid, 1997, disponible en <https://desarmandolacultura.files.wordpress.com/2018/04/lagarde-marcela-genero-y-feminismo.pdf>
- López-Ayllón, Sergio, "La reforma y sus efectos legislativos. ¿Qué contenidos para la nueva generación de leyes de acceso a la información pública, transparencia y datos personales?", en Salazar Ugarte, Pedro (coord.), *El derecho de acceso a la información en la Constitución Mexicana: razones, significados y consecuencias*, México, UNAM-IFAI, 2008, disponible en <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/11453>
- Orjuela Ruíz, Astrid, "El concepto de violencia en el Derecho Internacional de los DDHH", *Revista Latinoamericana de Derechos Humanos*, Vol. 23 (1) I Sem. 20212, disponible en <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32263.pdf>
- Poggi, Francesca, *DOXA, Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 42 (2019) pp. 286-287, disponible en <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r6522.pdf>
- Ramírez, Aída y Landero, Mireya., "Las esferas de la desigualdad de género", *Bien Común y Gobierno*, México, año 4, núm. 41, abril de 1998.
- Scott, Joan, "El género: una categoría útil para el análisis histórico. En *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, de Marta Lamas", México, 2000.

Serret, Estela y Méndez Mercado, Jessica, “Sexo, género y feminismo”, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2011, disponible en <http://justiciaygenero.org.mx/wp-content/uploads/2015/04/equidad-vol1.pdf>

Varela, Nuria, “Feminismo para principiantes”, México, 2019.

Villalobos Quirós, Enrique, “El derecho a la Información”, PUNED, Costa Rica, 1996.

Instrumentos Internacionales

Naciones Unidas, Comité CEDAW, Protocolo Facultativo CEDAW, disponible en <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/opcedaw.aspx>

Organización de Estados Americanos, Convención Belén do Pará, documentos básicos, 2020, disponible en <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/MESECVI-DocumentosBasicos-ES.pdf>

Informes y Recomendaciones

Corte IDH. Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>

Naciones Unidas, Asamblea General. “Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer”, 2006, disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10742.pdf>

Naciones Unidas, Comité CEDAW, Recomendación General 19, 29 de enero de 1992, disponible en: https://catedraunescodh.unam.mx//catedra/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3_Recom_grales/19.pdf

Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en Guatemala, #Herramienta para la incorporación del enfoque de derechos humanos y la perspectiva 261 de género, en la elaboración de sentencias relativas a delitos de feminicidio y otras formas de violencia contra la mujer”, 2015, disponible en:

https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/WRGS/Herramienta_DHVS_G_alta.pdf

Naciones Unidas, Comité CEDAW, Recomendación general número 27, 16 de diciembre de 2010, disponible en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G10/472/56/PDF/G1047256.pdf?OpenElement>

Naciones Unidas, Comité CEDAW, Recomendación General 35, 26 de julio de 2017, disponible en <https://www.refworld.org/es/type,GENERAL,,,5a2192294,0.html>

ONU Mujeres (Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, Diagnóstico sobre la violencia contra las mujeres y las niñas en el transporte público de la Ciudad de México, Colegio de México, Gobierno de la Ciudad de México, 2017, disponible en: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2017/ciudades%20y%20espacios%20p%C3%BAblicos%20seguros.pdf?la=es&vs=330>

ONU Mujeres (Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer), A synthesis of evidence on the collection and use of administrative data on violence against women, produced by the Ending Violence against Women, 2020, disponible en: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/synthesis-of-evidence-on-collection-and-use-of-administrative-data-on-vaw-en.pdf?la=en&vs=4056>

Organización de Estados Americanos, Asamblea General, Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia en las Américas, 20 de enero de 2007, disponible en: <https://www.cidh.oas.org/women/acceso07/cap2.htm#Deficiencias%20en%20la%20aplicaci%C3%B3n>

Organización de Estados Americanos, Asamblea General, Ley Modelo Interamericana sobre Acceso a la Información Pública, AG/ RES. 2607 (XL-O/10), Aprobada en la cuarta sesión plenaria, celebrada el 8 de junio de 2010, disponible en:

http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/acceso_informacion_Texto_de_Ley_editado_DDI.pdf

Organización de Estados Americanos, Asamblea General, Relatoría Especial para la Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Informe Anual 1999, pp. 36-38, disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/expresion/docs/informes/anuales/Informe%20Anual%201999.pdf>

Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Revista IIDH, Costa Rica, Resolución de la V Conferencia Internacional Americana, Santiago de Chile, del 5 marzo al 3 de mayo de 1923, octava sesión de fecha 26 de abril de 1923, citado por Mejía G, P., disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30352.pdf>

Hemerografía

Gaceta UNAM número 5117, 17 de febrero de 2020, disponible en <https://www.gaceta.unam.mx/wp-content/uploads/2020/02/170220.pdf>

Gaceta UNAM número 5137, 13 de agosto de 2020, disponible en <https://www.gaceta.unam.mx/wp-content/uploads/2020/08/200813.pdf>

Sentencias y Tesis Aisladas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Jurisprudencia y Tesis en materia electoral 14/2014, Gaceta de Jurisprudencia y Tesis en materia electoral, año 7, núm. 14, 2014, p. 42.

Sentencia recaída a la Acción de inconstitucionalidad 8/2014, Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos, 11 de agosto de 2015, disponible en <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/resumen/2020-12/Resumen%20A18-2014%20DGDH.pdf>

Legislación y normatividad Universitaria

Universidad Nacional Autónoma de México, Reglamento de la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario, disponible en: <http://www.abogadogeneral.unam.mx:6060/legislacion/view/65>

Universidad Nacional Autónoma de México, Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, disponible en http://www.abogadogeneral.unam.mx/sites/default/files/archivos/LegUniv/12-LineamientosGeneralesIgualdadGeneroUNAM_rem38_021220.pdf

Universidad Nacional Autónoma de México, Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario de la UNAM, Documento Básico para el fortalecimiento de la política institucional de género en la UNAM, 2018, pp. 11-12, disponible en <https://consejo.unam.mx/comisiones/especial-de-equidad-de-genero/reglamentos-y-lineamientos/493-dbfpig>

Universidad Nacional Autónoma de México, Plan de Desarrollo Institucional 2019-2023, pp. 9-11, disponible en <https://www.rector.unam.mx/doctos/PDI2019-2023.pdf>

Universidad Nacional Autónoma de México, Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género, 2019, disponible en <https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2019/03/Protocolo-2019.pdf>

Universidad Nacional Autónoma de México, Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública, *publicado en Gaceta UNAM el 25 de agosto de 2016, modificaciones a la legislación universitaria aprobadas por el consejo universitario en su sesión ordinaria del 18 de agosto de 2016*, disponible en <http://www.abogadogeneral.unam.mx:6060/legislacion/view/91/transparencia>

Protocolos de Actuación

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, 2014, disponible en https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo_orientacion_sexual.pdf

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, México, 2020, disponible en <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/protocolos-de-actuacion/para-juzgar-con-perspectiva-de-genero>

Universidad Nacional Autónoma de México, Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género, 2019, disponible en <https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2019/03/Protocolo-2019.pdf>

Páginas electrónicas

Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres, disponible en https://banavim.segob.gob.mx/Banavim/Informacion_Publica/Informacion_Publica.aspx

Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/OHCHR20/Pages/WCHR.aspx>

Naciones Unidas, Comité CEDAW, disponible en <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

ONU Mujeres (Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, disponible en

https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/cs/w/bpa_s_final_web.pdf

Organización de Estados Americanos, Documentos, Historia en breve de la Comisión Interamericana de Mujeres, p 3, disponible en [https://www.oas.org/es/cim/docs/BriefHistory \[SP\].pdf](https://www.oas.org/es/cim/docs/BriefHistory[SP].pdf)

Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud, disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer>

Universidad Nacional Autónoma de México, Plataforma de Transparencia, 2019, disponible en https://www.plataformatransparencia.unam.mx/archivos/repositorio/CT/2020/res201902ct_a/ctunam-335-19-127219.pdf

Universidad Nacional Autónoma de México, Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género, disponible en <https://www.defensoria.unam.mx/web/orientaciones-y-quejas/quejas>

Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Economía, Micrositio de Igualdad de Género, Relación de quejas de violencia de género, disponible en <http://www.economia.unam.mx/igualdaddegenero/docs/QuejasVG19112020.pdf>

Universidad Nacional Autónoma de México, Portal de Transparencia Universitaria, disponible en https://www.plataformatransparencia.unam.mx/archivos/repositorio/CT/2020/res201902ct_a/ctunam-336-19-139419.pdf

ANEXO

Resolución CTUNAM/335/19.



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/335/19
FOLIO: 6440000127219

Visto el expediente relativo a la negativa del ejercicio de derecho de acceso a datos personales, que somete la **Facultad de Economía**, en relación con la solicitud de datos personales con número de folio **6440000127219**, se procede a dictar la presente resolución con base en los siguientes:

ANTECEDENTES

- I. Con fecha 31 de mayo de 2019, a través del Sistema de Solicitudes de Información de la Plataforma Nacional de Transparencia, se recibió la solicitud de datos personales con número de folio 6440000127219 en la que la solicitante requirió:

*"De conformidad con el artículo 44 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, toda vez que es mi derecho como denunciante en un proceso administrativo, solicito copia simple del expediente completo que se abrió con motivo de mi denuncia presentada el 3 de abril de 2019, en contra de...La resolución a dicha denuncia fue notificada el 17 de mayo del año en curso en la Oficina Jurídica de la Facultad de Economía.
Recurro a esta vía, toda vez que...de la Facultad de Economía.."* (sic)

- II. En la solicitud de datos personales, la solicitante eligió como modalidad de entrega de información por Internet a través de la Plataforma Nacional de Transparencia.
- III. En cumplimiento a lo dispuesto por el punto Segundo, fracción II del Acuerdo por el que se constituyen la Unidad de Transparencia y el Comité de Transparencia de la UNAM, mediante correo electrónico de fecha 11 de junio de 2019, la Unidad de Transparencia remitió la solicitud con número de folio 6440000127219 a la Facultad de Economía.
- IV. A través del oficio 423/1.0/193/2019 recibido mediante correo electrónico de fecha 24 de julio de 2019, dirigido al Secretario Técnico del Comité de Transparencia, la Facultad de Economía solicitó la ampliación de plazo para dar respuesta a la solicitud de datos personales en comento.

Por lo anterior, con fecha 29 de julio de 2019 y con fundamento en los artículos 6°, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 132 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 135 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como 1°, 10, 15 y 53 fracción V, inciso c), del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Universidad Nacional Autónoma de México, se amplió el plazo para emitir la respuesta a la solicitud por 10 días más, contados a partir del día hábil siguiente al de su vencimiento.



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/335/19
FOLIO: 6440000127219

- V. Mediante oficio 423/1.0/206/2019 recibido el 07 de agosto de 2019, dirigido a la Presidenta del Comité de Transparencia, la Facultad de Economía requirió lo siguiente:

"Hago referencia a la solicitud de datos personales con número de folio F6440000127219, recibida en esta Facultad de Economía el 11 de julio de 2019, mediante la cual se requirió:

Al respecto le informo que derivado de un análisis al expediente y atendiendo a la naturaleza de la solicitud de datos personales, se somete a consideración del Comité de Transparencia, por usted presido, declare la improcedencia del acceso a la información de datos personales, en razón que la solicitante no es parte del procedimiento de investigación administrativa (PIA) del cual pretende obtener acceso en copia simple, con fundamento en el artículo 55 fracción I de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

Adicionalmente, se solicita declarar la improcedencia del acceso a la información de datos personales, en razón que aunado a lo anterior, ... el PIA no ha causado estado, actualmente se encuentra aún sin resolver el recurso de apelación interpuesto por el trabajador ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico de la Universidad, esto es con fundamento en 55 fracción V de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

No omito mencionar que el Procedimiento de Investigación Administrativa, se encuentran reguladas las cláusulas XXII y XXIII del Contrato Colectivo de Trabajo, vigente, celebrado entre la UNAM y la AAPAUNAM. En específico el primer párrafo de la cláusula XXIII que disponen las partes que intervienen en el Procedimiento referido.

..." (sic)

Establecidos los antecedentes del presente asunto, este Comité procede al análisis de los argumentos referidos con antelación, al tenor de las siguientes:

CONSIDERACIONES

PRIMERA. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 83 y 84 fracción III, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, en relación con los lineamientos 1º, y 52 fracción VI de los Lineamientos para la Protección de Datos



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/335/19
FOLIO: 6440000127219

Personales en Posesión de la Universidad Nacional Autónoma de México, y 99 de los Lineamientos Generales de Protección de Datos Personales para el Sector Público, el Comité de Transparencia de la Universidad Nacional Autónoma de México, es competente para analizar la **negativa de acceso a datos personales** que somete la **Facultad de Economía**, en atención a la solicitud de datos personales con número de folio **6440000127219** y, en consecuencia, determinar si la confirma, modifica o revoca.

SEGUNDA. La **Facultad de Economía** señaló las razones por las que es improcedente el acceso a los datos personales, conforme a lo siguiente:

"...la solicitante no es parte del procedimiento de investigación administrativa (PIA) del cual pretende obtener acceso en copia simple, con fundamento en el artículo 55 fracción I de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

Adicionalmente, se solicita declarar la improcedencia del acceso a la información de datos personales, en razón que aunado a lo anterior, ... el PIA no ha causado estado, actualmente se encuentra aún sin resolver el recurso de apelación interpuesto ... ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico de la Universidad, esto es con fundamento en 55 fracción V de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

No omito mencionar que el Procedimiento de Investigación Administrativa, se encuentran reguladas las cláusulas XXII y XXIII del Contrato Colectivo de Trabajo, vigente, celebrado entre la UNAM y la AAPAUNAM. En específico el primer párrafo de la cláusula XXIII que disponen las partes que intervienen en el Procedimiento referido." (sic)

Al respecto, el lineamiento 39 de los Lineamientos para la Protección de Datos Personales en Posesión de la Universidad Nacional Autónoma de México, dispone:

"39. El ejercicio de los derechos ARCO no procederá en los casos que señala la Ley."

Por su parte, el artículo 55, fracciones I y V de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, establecen como hipótesis para la improcedencia del ejercicio de los derechos ARCO, la siguiente:

"Artículo 55. Las únicas causas en las que el ejercicio de los derechos ARCO no será procedente son:

I. Cuando el titular o su representante no estén debidamente acreditados para ello;



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM /335/19
FOLIO: 6440000127219

...
V. Cuando se obstaculicen actuaciones judiciales o administrativas;

Asimismo, el artículo 84, fracción III de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, establece que el Comité de Transparencia tiene entre sus funciones, la siguiente:

"Artículo 84. Para los efectos de la presente Ley y sin perjuicio de otras atribuciones que le sean conferidas en la normatividad que le resulte aplicable, el Comité de Transparencia tendrá las siguientes funciones:

...
III. Confirmar, modificar o revocar las determinaciones en las que se declare la inexistencia de los datos personales, o se niegue por cualquier causa el ejercicio de alguno de los derechos ARCO;

Además, el lineamiento 52, fracción VI de los Lineamientos para la Protección de Datos Personales en Posesión de la Universidad Nacional Autónoma de México establece entre las facultades del Comité de Transparencia, la siguiente:

"52. El Comité de Transparencia como órgano técnico especializado en materia de protección de datos personales y máxima autoridad en materia de protección de datos personales en la Universidad, tiene las funciones siguientes:

...
VI. Confirmar, modificar o revocar las determinaciones en las que las Áreas Universitarias declaren la inexistencia de los datos personales o en las que por cualquier causa se niegue el ejercicio de alguno de los derechos ARCO;"

En esa misma lógica, el artículo 99 de los Lineamientos Generales de Protección de Datos Personales para el Sector Público, dispone:



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAW335/19
FOLIO: 6440000127219

"Artículo 99. Cuando el responsable niegue el ejercicio de los derechos ARCO por actualizarse alguno de los supuestos previstos en el artículo 55 de la Ley General, la respuesta deberá constar en una resolución de su Comité de Transparencia que confirme la improcedencia del ejercicio de los derechos ARCO."

**Énfasis añadido por el Comité de Transparencia.*

Conforme a lo anterior, la respuesta que se otorgue en torno a la negativa del ejercicio de los derechos ARCO, se debe asignar, entre otras, cuando la titularidad o representación no esté debidamente acreditada, o bien, cuando se obstaculicen actuaciones administrativas.

Ahora bien, el artículo 49 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados señala lo siguiente:

"Artículo 49. Para el ejercicio de los derechos ARCO será necesario acreditar la identidad del titular y, en su caso, la identidad y personalidad con la que actúe el representante."

El ejercicio de los derechos ARCO por persona distinta a su titular o a su representante, será posible, excepcionalmente, en aquellos supuestos previstos por disposición legal, o en su caso, por mandato judicial.

En el ejercicio de los derechos ARCO de menores de edad o de personas que se encuentren en estado de interdicción o incapacidad, de conformidad con las leyes civiles, se estará a las reglas de representación dispuestas en la misma legislación.

Tratándose de datos personales concernientes a personas fallecidas, la persona que acredite tener un interés jurídico, de conformidad con las leyes aplicables, podrá ejercer los derechos que le confiere el presente Capítulo, siempre que el titular de los derechos hubiere expresado fehacientemente su voluntad en tal sentido o que exista un mandato judicial para dicho efecto."

El artículo 92 de los Lineamientos Generales de Protección de Datos Personales para el Sector Público, dispone:

"Acceso a datos personales"



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAW/335/19
FOLIO: 6440000127219

Artículo 92. La obligación de acceso a los datos personales se dará por cumplida cuando el responsable ponga a disposición del titular, previa acreditación de su identidad y, en su caso, la identidad y personalidad de su representante, los datos personales a través de consulta directa, en el sitio donde se encuentren, o mediante la expedición de copias simples, copias certificadas, medios magnéticos, ópticos, sonoros, visuales u holográficos, o cualquier otra tecnología que determine el titular, dentro del plazo de quince días a que se refiere el artículo 51 de la Ley General y de conformidad con lo dispuesto en dicho ordenamiento y los presentes Lineamientos generales, así como previa acreditación del pago de los derechos correspondientes."

En ese sentido, el Área Universitaria señaló lo siguiente:

"...el Procedimiento de Investigación Administrativa, se encuentran reguladas las cláusulas XXII y XXIII del Contrato Colectivo de Trabajo, vigente, celebrado entre la UNAM y la AAPAUNAM. En específico el primer párrafo de la cláusula XXIII que disponen las partes que intervienen en el Procedimiento referido.

..."

Al respecto, a continuación se transcriben los apartados conducentes de las cláusulas 22 y 23 del Contrato Colectivo de Trabajo de la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM):

"CLÁUSULA No. 22 PROCEDIMIENTO INTERNO PARA ASUNTOS LABORALES Y CASOS DE SANCIONES LABORALES: SUSPENSIÓN Y RESCISIÓN; ASÍ COMO LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Todos los asuntos laborales que surjan entre la UNAM y los trabajadores académicos a su servicio se tratarán con el propio trabajador y los representantes de la AAPAUNAM en cada dependencia. Estos últimos harán las intervenciones necesarias a favor del trabajador académico formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas conducentes.

..."

"CLÁUSULA No. 23 PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/335/19
FOLIO: 6440000127219

Cuando se considere que un trabajador académico ha incurrido en alguna falta, no deberá aplicarse sanción alguna, sino hasta que el titular de la dependencia respectiva o sus representantes autorizados en los términos de la Cláusula 2 fracción XV y de la Cláusula 11 en lo conducente del presente Contrato, lleve a cabo una investigación administrativa en días y horas hábiles. Previamente se deberá notificar al interesado y a la AAPAUNAM, con copia al representante de área correspondiente en caso de existir, en los domicilios que tengan registrados en la UNAM, al trabajador podrá hacerse en el lugar en que se encuentre. A esta investigación podrá comparecer la AAPAUNAM y en ella se aportarán los elementos de prueba necesarios para proceder. Deberá realizarse en el plazo máximo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha en que el titular o sus representantes autorizados en términos de la Cláusula 2 fracción XV y de la Cláusula 11 en lo conducente del presente Contrato tengan conocimiento de la falta. Vencido este plazo sin concluirse la investigación, ya no podrá aplicarse sanción alguna.

De lo anterior, los asuntos laborales que surjan entre la UNAM y los trabajadores académicos a su servicio se tratarán con el propio trabajador y los representantes de la AAPAUNAM de cada dependencia; en caso de considerarse que un trabajador académico ha incurrido en alguna falta, se llevará a cabo una *investigación administrativa*, en la que se deberá notificar al interesado y a la AAPAUNAM, con copia al representante del área correspondiente.

En ese sentido, no se advierte que las cláusulas que regulan el Procedimiento de Investigación Administrativa prevea la figura de terceros interesados o coadyuvantes.

Aplica por analogía a lo anterior la Tesis de la Décima Época, Registro: 2012901, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 35, octubre de 2016, Tomo IV, Materia(s): Administrativa, Tesis: I. 1o.A.E.175 A (10a.), Página: 3009:

"PROCEDIMIENTO DE IMPOSICIÓN DE SANCIÓN CONTENIDO EN LA LEY FEDERAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO. NO PREVÉ LA INTERVENCIÓN DE TERCEROS INTERESADOS O COADYUVANTES.

El procedimiento de imposición de sanción previsto en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, no considera la existencia de partes intervinientes, ya sea como terceros interesados o coadyuvantes, acorde con los artículos 72 y 74 del propio ordenamiento, pues sólo dispone que la autoridad administrativa notifique su inicio previamente al presunto infractor, a fin de que exponga lo que a su derecho convenga y aporte las pruebas



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/335/19
FOLIO: 6440000127219

conducentes, para culminar con el dictado de una resolución; esto es, el procedimiento referido tiende únicamente a regir las relaciones y actuaciones pertinentes entre la autoridad y el posible infractor, siendo éstas las partes contendientes en el mismo, pues la autoridad investigará si, en su caso, existió o no alguna infracción para hacer las imputaciones pertinentes y, el presunto infractor, aportará las pruebas conducentes para desvirtuar la conducta imputada, por lo que no se prevé la intervención de terceros ajenos al procedimiento, aun cuando éstos hayan sido denunciantes, en términos del artículo 14 del ordenamiento mencionado, pues su intervención se agota con la presentación de la denuncia correspondiente ante hechos que pudieran ser constitutivos de una infracción y corresponderá a la autoridad investigar si, en efecto, hay o no una conducta por sancionar para que, en su caso, ello le sea notificado al presunto infractor y pueda aportar pruebas y argumentos en su defensa.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO EN MATERIA ADMINISTRATIVA ESPECIALIZADO EN COMPETENCIA ECONÓMICA, RADIODIFUSIÓN Y TELECOMUNICACIONES, CON RESIDENCIA EN LA CIUDAD DE MÉXICO Y JURISDICCIÓN EN TODA LA REPÚBLICA.

Amparo en revisión 84/2016. Total Play Telecomunicaciones, S.A. de C.V. 28 de julio de 2016. Unanimidad de votos. Ponente: Jean Claude Tron Petit. Secretario: Marco Antonio Pérez Meza.

Esta tesis se publicó el viernes 21 de octubre de 2016 a las 10:31 horas en el Semanario Judicial de la Federación."

Ahora bien, la solicitante requirió "copia simple del expediente completo que se abrió con motivo de mi denuncia presentada el 3 de abril de 2019...". Al respecto, de las constancias remitidas por el Área Universitaria se desprende una denuncia presentada en la fecha señalada por la peticionaria, que dio lugar a un Procedimiento de Investigación Administrativa.

En términos de lo expuesto en la presente consideración, el Contrato Colectivo de Trabajo a que se ha hecho referencia, no prevé la figura de tercero interesado o coadyuvante, de lo anterior, la negativa de acceso a datos personales, propuesta por el Área Universitaria de conformidad con la fracción I, del artículo 55 de la Ley General de Protección de Datos Personales, resulta fundada.

En otro orden de ideas, la Facultad de Economía informó que a la fecha se encuentra en trámite un recurso de apelación ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico de la Universidad, de ahí que también se actualiza la causal de improcedencia para el ejercicio de derechos ARCO, prevista en la fracción V, del artículo 55 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/335/19
FOLIO: 6440000127219

Lo anterior, toda vez que, al encontrarse pendiente de resolución un recurso de apelación, de entregarse la información, se podrían obstaculizar las acciones judiciales o administrativas en trámite, por lo que resulta improcedente conceder el acceso a la información.

En ese sentido, la **Facultad de Economía** acreditó la improcedencia de acceso a datos personales, en términos de lo previsto en las fracciones I y V, del artículo 55 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, en relación con el lineamiento 52, fracción VI, de los Lineamientos para la Protección de Datos Personales en Posesión de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Por último, de conformidad con lo expuesto por el Área Universitaria, éste Comité de Transparencia considera que además de las causales de improcedencia expuestas en la presente consideración, también se actualiza la fracción IV, del artículo 55 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión, transcrita a continuación:

"Artículo 55. Las únicas causas en las que el ejercicio de los derechos ARCO no será procedente son:

...

IV. Cuando se lesionen los derechos de un tercero;

..."

Así es, considerando que el procedimiento aún se encuentra en trámite, de otorgarse la información, podrían afectarse los derechos de la persona en contra de quien se instauró el procedimiento, situación que robustece la improcedencia para la entrega de la información.

En ese orden de ideas, lo procedente es **confirmar** la negativa de acceso a datos personales propuesta por la **Facultad de Economía**, de conformidad con los razonamientos expuestos en la presente consideración.

Por lo expuesto, y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 6°, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 3° fracción V, IX y XI, 8°, 43, 48, 49, 83 y 84, fracción III de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, 1° y 52, fracción VI de los Lineamientos para la Protección de Datos Personales en Posesión de la Universidad Nacional Autónoma de México y 99 de los Lineamientos Generales de Protección de Datos Personales para el Sector Público, este Comité de Transparencia:

[Handwritten signature]

9 *[Handwritten mark]*

[Handwritten initials]



**COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

**RESOLUCIÓN: CTUNAW335/19
FOLIO: 6440000127219**

RESUELVE

PRIMERO. Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º y 52 fracción VI de los Lineamientos para la Protección de Datos Personales en Posesión de la Universidad Nacional Autónoma de México, así como los artículos 84, fracción III, en relación con el 55, fracciones I y V de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, en relación con el artículo 99 de los Lineamientos Generales de Protección de Datos Personales para el Sector Público, este Comité de Transparencia **CONFIRMA la NEGATIVA** de acceso a datos personales propuesta por la **Facultad de Economía**, en términos de la consideración **SEGUNDA** de la presente resolución.

SEGUNDO. La solicitante podrá interponer el recurso de revisión previsto en los artículos 103 y 104 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y 136 de los Lineamientos Generales de Protección de Datos Personales para el Sector Público, ante el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales o ante la Unidad de Transparencia de la UNAM, dentro de los quince días siguientes a la fecha de la notificación de la respuesta o del vencimiento del plazo para su notificación.

TERCERO. Con fundamento en los artículos 55, último párrafo de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, y el lineamiento 41, fracción XIII, de los Lineamientos para la Protección de Datos Personales en Posesión de la Universidad Nacional Autónoma de México, notifíquese la presente resolución a la Unidad de Transparencia de esta Universidad, para que por su conducto sea notificado a la solicitante y por correo electrónico institucional a la **Facultad de Economía**, para los efectos procedentes.

Así lo resolvió por unanimidad de votos emitidos por sus miembros, el Comité de Transparencia de la Universidad Nacional Autónoma de México, en términos de los artículos 1º, 11, 15 y 20 del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Universidad Nacional Autónoma de México, así como del lineamiento 52 de los Lineamientos para la Protección de Datos Personales en Posesión de la Universidad Nacional Autónoma de México.

"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, Cd. Mx., 09 de agosto de 2019

Lic. Edgar Mauricio Reyes Tableros
Director General de Estudios de Legislación Universitaria y
Suplente de la Presidenta del Comité de Transparencia

[Handwritten marks]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]



**COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

**RESOLUCIÓN: CTUNAM/335/19
FOLIO: 6440000127219**

**Lic. María Elena García Meléndez
Directora General para la Prevención y
Mejora de la Gestión Institucional
Suplente del Contralor**

**Dra. Guadalupe Barrera Nájera Defensora
de los Derechos Universitarios**

**Mtro. José Agustín Hernández Ibarra
Coordinador de Archivos de la UNAM y
Suplente del Director General de Servicios
Generales y Movilidad**

**José Meljem Moctezuma
Titular de la Unidad de Transparencia**

Esta hoja de firmas corresponde a la resolución del Comité de Transparencia en el expediente CTUNAM/335/19

Resolución CTUNAM/336/2019.



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/336/19
FOLIO: 6440000139419

Visto el expediente relativo a la clasificación parcial de información confidencial para la elaboración de la versión pública que someten la **Unidad para la Atención de Denuncias y la Facultad de Filosofía y Letras**, en relación con la solicitud de datos personales con número de folio **6440000139419**, se procede a dictar la presente resolución con base en los siguientes:

ANTECEDENTES

- I. Con fecha 17 de junio de 2019, a través del Sistema de Solicitudes de Información de la Plataforma Nacional de Transparencia, se recibió la solicitud de datos personales con número de folio 6440000139419 en la que la solicitante requirió:

"Expediente completo, incluyendo resolución y notificaciones o cualquier documento que se haya generado, del procedimiento iniciado el 2 de marzo del 2018 en la Unidad de Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM en la que compareció de manera voluntaria la... en contra del..., tipo de derecho ARCO: Acceso datos personales, presento solicitud: Titular, representante: , tipo de persona: Titular

Otros datos para facilitar su localización

El acta de hechos fue levantada inicialmente en la UNAD el 2 de marzo de 2018.

Tanto la solicitante como el acusado son...

La resolución fue brindada por medio de una llamada telefónica a la solicitante.

Tanto en la UNAD... se recomendó iniciar un procedimiento de solicitud de información vía transparencia." (sic)

- II. En la solicitud de datos personales, la solicitante eligió como modalidad de entrega de información en copia certificada.
- III. En cumplimiento a lo dispuesto por el punto Segundo, fracción II del Acuerdo por el que se constituyen la Unidad de Transparencia y el Comité de Transparencia de la UNAM, mediante correos electrónicos de fecha 17 de junio de 2019, la Unidad de Transparencia remitió la solicitud con número de folio 6440000139419 a la Facultad de Filosofía y Letras y a la Oficina de la Abogacía General.
- IV. A través del oficio OAG/UNAD/465/2019 de fecha 18 de junio de 2019, dirigido al Secretario Técnico del Comité de Transparencia, la Unidad para la Atención de Denuncias y a través del oficio FFYL/CSI/63/19 de fecha 19 de junio de 2019, dirigido a la Presidenta del Comité de Transparencia, la Facultad de Filosofía y Letras, solicitaron



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/336/19
FOLIO: 6440000139419

la ampliación de plazo para dar respuesta a la solicitud de datos personales en comento.

Por lo anterior, con fecha 19 de junio de 2019 y con fundamento en los artículos 6º, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 132 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 135 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como 1º, 10, 15 y 53 fracción V, inciso c), del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Universidad Nacional Autónoma de México, se amplió el plazo para emitir la respuesta a la solicitud por 10 días más, contados a partir del día hábil siguiente a su vencimiento.

- V. Mediante oficio OAG/UNAD/529/2019, de fecha 31 de julio de 2019, dirigido al Secretario Técnico del Comité de Transparencia, la Unidad para la Atención de Denuncias requirió lo siguiente:

"En referencia a la solicitud de datos personales folio F6440000139419, en la que se requiere:

...

Tras realizar una búsqueda exhaustiva y una vez analizada la información que se solicitó a la Unidad para la Atención de Denuncias, dependiente de la Oficina de la Abogacía General, se observó que parte de la misma tiene el carácter de información confidencial, ya que refiere a datos personales de terceros que no dieron su consentimiento para divulgarlos, de conformidad con lo que señalan los artículos 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información; 3º fracciones IX y X, 6º, 7º, 20º y 21º de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 113 fracción I y III; 117 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; artículos 2º, fracción VI, 32, 33 y 40 del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Universidad Nacional Autónoma de México; los puntos 2, fracción II y III, 10, y 41, fracción VII, de los Lineamientos para la Protección de Datos Personales en posesión de la UNAM (LPDPPUNAM), así como los numerales 1, fracción II, 1.1 y 2 del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM.

En términos de lo anterior, la documentación y aquellos datos que se consideren confidenciales conforme a la normativa en la materia, constituyen una limitante del derecho de acceso a la información, ya que de difundirse los datos personales de terceros ahí consignados se afectaría el derecho a la intimidad y privacidad de que goza su titular. Esto es así ya que, el consentimiento de los titulares es esencial para el acceso a la información de los datos personales y para que, en su caso, sean



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/336/19
FOLIO: 6440000139419

comunicados de forma inequívoca, ya que de otra forma sólo tendrán acceso a la misma las autoridades o funcionarios universitarios facultados conforme a la normativa universitaria, quienes tienen la obligación de resguardarla con la debida discrecionalidad. Por lo tanto, la información clasificada como confidencial, sólo podrá ser comunicada siempre y cuando exista disposición legal expresa que lo justifique o cuando se cuente con el consentimiento del titular, lo cual en el caso que nos ocupa no existe.

De tal manera que, esta Unidad solicita a ese H. Comité la autorización para clasificar como información confidencial el nombre de la persona señalada como agresora, ya que es un dato concerniente a personas físicas identificadas e identificables que de darse a conocer podría afectar su intimidad y vida privada. Lo anterior es así ya que el nombre, constituye el dato que hace identificable a su titular, al ser un atributo de la personalidad y la manifestación principal del derecho a la identidad, que por sí mismo permite identificar a una persona física.

Por lo anterior, con fundamento en el punto 41, fracción VII, de los LPDPPUNAM, se solicita a ese cuerpo colegiado, la confirmación de la clasificación de la información confidencial parcial planteada, así como la aprobación de la versión pública del expediente requerido, mismo que se anexa al presente, testando el nombre de la persona señalada como agresora." (sic)

- VI. Con oficio FFyL/CSI/085/2019, de fecha 06 de agosto de 2019, dirigido a la Presidenta del Comité de Transparencia, la Facultad de Filosofía y Letras requirió lo siguiente:

Me refiero a la solicitud de acceso a la información con número de folio 6440000139419, turnada a la Facultad de Filosofía y Letras el 17 de junio de 2019, mediante la cual se requirió:

...

Sobre el particular, me permito enviarte la propuesta de la versión pública del expediente completo del procedimiento iniciado el 2 de marzo del 2018 en la Unidad de Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM, solicitado bajo la consideración de que se elimina toda información contenida que vulnera los datos personales, con fundamento en el artículo 113, fracción I, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP), y lo señalado por el artículo 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LGTAIP), además de los artículos 3, fracción X,7 y 21 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de sujetos obligados (LGPDPPO). Así mismo, y de manera correlativa, se previó lo expuesto



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/336/19
FOLIO: 6440000139419

en la Jurisprudencia de la Décima Época. Registro: 2005523, Instancia: Primera Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Gaceta del semanario Judicial de la Federación, Libro 3, febrero de 2014, Tomo I, Materia(s): constitucional Tesis la.J. 11812013 (10a.), Página: 470, señalada en la resolución: CTUNAM/069/18.

Me permito comentarle que en virtud de que los documentos requeridos contienen partes o secciones reservadas o confidenciales, esta Facultad, a efecto de atender la solicitud planteada, elaboró una versión pública, testándose los datos siguientes:

- a) Nombres de las personas involucradas en el proceso
- b) Direcciones personales
- c) Datos del semestre que permiten identificar el grupo
- d) Imágenes y datos de credenciales
- e) Fechas de hechos

Por lo anterior, solicito atentamente a ese Comité por Usted presidido, la aprobación de la versión pública del documento solicitado, para lo cual se adjunta el expediente completo, mismo que se encuentra integrado por los siguientes números de oficio: OAG/UNAD/102/2018; Acta de hechos; Cédula de datos; OAG/UNAD/103/2018; FFLE/DIR/154/2018; FFLE/DIR/483/2019; en términos de lo previsto por el artículo 118 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en correlación con el numeral Quincuagésimo Sexto de los Lineamientos generales en materia de clasificación y desclasificación de la información, así como para la elaboración de versiones públicas, emitidos por el Consejo Nacional del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 15 de abril de 2016." (sic)

- VII. A través del oficio ST/CTUNAM/179/19 de fecha 07 de agosto de 2019, dirigido a la Facultad de Filosofía y Letras, la Secretaría Técnica del Comité de Transparencia requirió lo siguiente:

"Me refiero al oficio FFyL/CSI/085/19, de fecha 06 de agosto de 2019, dirigido por la Enlace de Transparencia de la Facultad a su digno cargo, a la Presidenta del Comité de Transparencia, mediante el cual somete la clasificación parcial de información confidencial, respecto de la información requerida en la solicitud de acceso a la información con número de folio 6440000139419.



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/336/19
FOLIO: 6440000139419

Sobre el particular, a fin de contar con los elementos que permitan al Órgano Colegiado resolver sobre la clasificación de información confidencial, solicito su intervención para que se sirva remitir la versión original de los documentos que remitió.

VIII. Mediante correo electrónico, de fecha 07 de agosto de 2019, dirigido a la Presidenta del Comité de Transparencia, la Facultad de Filosofía y Letras informó lo siguiente:

"En atención a la solicitud me permito enviar el expediente solicitado" (sic)

Establecidos los antecedentes del presente asunto, este Comité procede al análisis de los argumentos referidos con antelación, al tenor de las siguientes:

CONSIDERACIONES

PRIMERA. Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 10 del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Universidad Nacional Autónoma de México, así como 8, fracción VI, del Reglamento de Responsabilidades Administrativas de las y los Funcionarios y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, este Órgano Colegiado rige su funcionamiento, entre otros, bajo los principios de imparcialidad, certeza, legalidad, objetividad y profesionalismo. Por ello, al ser este caso un asunto propuesto, por la Unidad para la Atención de Denuncias, la cual depende de la Oficina de la Abogacía General, en este acto el Licenciado Edgar Mauricio Reyes Tableros, Director General de Estudios de Legislación Universitaria y suplente de la Presidenta del Comité de Transparencia, formalmente se excusa de conocer del caso, para no afectar la imparcialidad del mismo.

SEGUNDA. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 1º, 10 y 15, fracción X del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Universidad Nacional Autónoma de México, el Comité de Transparencia de la Universidad Nacional Autónoma de México es competente para analizar la **clasificación parcial de información confidencial** para la elaboración de la versión pública que someten la **Unidad para la Atención de Denuncias y la Facultad de Filosofía y Letras**, para atender la solicitud de datos personales con número de folio **6440000139419** y, en consecuencia, determinar si la confirma, modifica o revoca.

TERCERA. La **Unidad para la Atención de Denuncias y la Facultad de Filosofía y Letras** clasificaron como información confidencial los datos siguientes:

Área Universitaria	Datos clasificados
Unidad para la Atención de Denuncias	<ul style="list-style-type: none"> El nombre de la persona señalada como agresora.



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/336/19
FOLIO: 6440000139419

Facultad de Filosofía y Letras	<ul style="list-style-type: none"> • Nombres de las personas involucradas en el proceso • Direcciones personales • Datos del semestre que permiten identificar el grupo • Imágenes y datos de credenciales • Fechas de hechos
--------------------------------	--

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 97 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, así como con los artículos 33 y 53, fracción VI, del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Universidad Nacional Autónoma de México, **los titulares de las Áreas Universitarias son responsables de clasificar la información que obre en sus archivos**, debiendo comunicar al Comité mediante oficio, de forma fundada y motivada esa clasificación.

Ahora bien, en términos de lo que establece el numeral Trigésimo Noveno de los *Lineamientos Generales en materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas*, los datos personales concernientes a una persona física identificada o identificable, no podrán clasificarse como confidenciales ante sus titulares.

Sin embargo, en torno a la información distinta al particular, considerando que no se acreditó alguna de las hipótesis establecidas en el párrafo segundo del artículo 49 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, para el ejercicio de los derechos de ARCO por persona distinta a su titular, procede el análisis de las excepciones para otorgar la información, como lo es, la clasificación de confidencialidad propuesta por las Áreas Universitarias.

A efecto de proceder al análisis de la información que remitieron las Áreas Universitarias, es necesario señalar que parte de la información contenida en la documentación remitida son datos confidenciales concernientes a personas físicas identificadas, de conformidad con los artículos 116, primer y segundo párrafos de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, 113, fracción I, y último párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y artículo 40 del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la UNAM, cuyos contenidos establecen que se considera información confidencial la que contiene datos personales concernientes a una persona identificada.

Asimismo, la fracción II, numeral 2 de los Lineamientos para la Protección de Datos Personales en Posesión de la Universidad Nacional Autónoma de México publicados el 25 de febrero de 2019, en la Gaceta UNAM, a la letra señala:

"2. Además de las definiciones establecidas en la Ley y el Reglamento de Transparencia, para los efectos de los presentes Lineamientos, se entenderá por:



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/336/19
FOLIO: 6440000139419

...
II. Datos personales: *Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable. Se considera que una persona es identificable cuando su identidad pueda determinarse directa o indirectamente a través de cualquier información. La información académica que obre en los archivos universitarios constituye un dato personal."*

De igual forma, se destaca lo previsto en el Lineamiento 9, que indica:

"9. Bajo el principio de consentimiento, cuando no se actualicen algunas de las causales de excepción previstas en el Lineamiento 11, las Áreas Universitarias deberán contar con el consentimiento previo del titular para el tratamiento de los datos personales, el cual deberá otorgarse de forma:

- I. *Libre: Sin que medie error, mala intención, violencia o dolo que puedan afectar la manifestación de voluntad del titular;*
- II. *Específica: Referida a finalidades concretas, lícitas, explícitas y legítimas que justifiquen el tratamiento, y*
- III. *Informada: Que el titular tenga conocimiento del aviso de privacidad previo al tratamiento a que serán sometidos sus datos personales.*

En la obtención del consentimiento de menores de edad o de personas que se encuentren en estado de interdicción o incapacidad declarada conforme a la ley, se estará a lo dispuesto en las reglas de representación previstas en la legislación civil que resulte aplicable."

Ahora bien, resulta necesario analizar de manera particular la información clasificada como confidencial por las **Áreas Universitarias**, en los siguientes términos:

- a) **El nombre de la persona señalada como agresora, y de personas involucradas en el proceso (distintos a la solicitante, terceros y funcionarios, que pudieran estar relacionados con circunstancias de modo, tiempo y lugar y que con su difusión se vulnere su intimidad o su honor)** constituye un dato personal concerniente a personas identificadas, de conformidad con los artículos 116, primer y segundo párrafos de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, 113, fracción I, y último párrafo de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, artículo 40 del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la UNAM.



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/336/19
FOLIO: 6440000139419

Lo anterior es así, ya que, la documentación remitida contiene información distinta al particular que lo solicita, y considerando que no se acreditó alguna de las hipótesis establecidas en el párrafo segundo del artículo 49 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, para ejercer la titularidad de los derechos de ARCO por persona distinta a su titular, resulta procedente su resguardo.

Aunado a lo anterior, el nombre constituye el dato que hace identificable a su titular por excelencia, al ser un atributo de la personalidad y la manifestación principal del derecho a la identidad, que por sí mismo permite identificar a una persona física, y debido a que este sujeto obligado no cuenta con la autorización por escrito de la persona que tiene derecho a solicitarla, no resulta procedente su difusión.

Al respecto, cabe señalar que si bien es cierto, esta Universidad tiene la obligación de proporcionar los nombres de las personas a quienes se les otorgó un empleo, cargo o comisión dentro de la institución, también lo es que en el caso que nos ocupa, el nombre debe ser resguardado por este sujeto obligado, toda vez que de difundir esa información, se podría vulnerar el derecho a la presunción de inocencia, honor o intimidad, en razón que terceras personas podrían presuponer su responsabilidad, sin que las causas hayan sido demostradas, afectando su prestigio y buen nombre

Aplica a lo anterior la Jurisprudencia de la Décima Época, Registro: 2005523, Instancia: Primera Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 3, febrero de 2014, Tomo I, Materia(s): Constitucional, Tesis: 1a./J. 118/2013 (10a.), Página: 470:

"DERECHO FUNDAMENTAL AL HONOR. SU DIMENSIÓN SUBJETIVA Y OBJETIVA. A juicio de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es posible definir al honor como el concepto que la persona tiene de sí misma o que los demás se han formado de ella, en virtud de su proceder o de la expresión de su calidad ética y social. Todo individuo, al vivir en sociedad, tiene el derecho de ser respetado y considerado y, correlativamente, tiene la obligación de respetar a aquellos que lo rodean. En el campo jurídico esta necesidad se traduce en un derecho que involucra la facultad que tiene cada individuo de pedir que se le trate en forma decorosa y la obligación de los demás de responder a este tratamiento. Por lo general, existen dos formas de sentir y entender el honor: a) en el aspecto subjetivo o ético, el honor se basa en un sentimiento íntimo que se exterioriza por la afirmación que la persona hace de su propia dignidad; y b) en el aspecto objetivo, externo o social, como la estimación interpersonal que la persona tiene por sus cualidades morales y profesionales dentro de la comunidad. En el aspecto subjetivo, el honor es lesionado por todo aquello que lastima el sentimiento de la propia dignidad. En el aspecto objetivo, el honor es lesionado por todo aquello que afecta a la reputación



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/336/19
FOLIO: 6440000139419

que la persona merece, es decir, el derecho a que otros no condicionen negativamente la opinión que los demás hayan de formarse de nosotros.

Amparo directo 28/2010. Demos, Desarrollo de Medios, S.A. de C.V. 23 de noviembre de 2011. Mayoría de cuatro de votos. Disidente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, quien formuló voto particular; José Ramón Cossío Díaz formuló voto concurrente. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

Amparo directo 8/2012. Arrendadora Ocean Mexicana, S.A. de C.V. y otros. 4 de julio de 2012. Mayoría de cuatro de votos. Disidente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia; José Ramón Cossío Díaz y Olga Sánchez Cordero de García Villegas, reservaron su derecho a formular voto concurrente. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

Amparo directo en revisión 931/2012. Juan Manuel Ortega de León. 5 de diciembre de 2012. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

Amparo directo en revisión 2411/2012. Milenio Diario, S.A. de C.V. y otro. 5 de diciembre de 2012. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena; José Ramón Cossío Díaz reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Secretario: Javier Mijangos y González.

Amparo directo 74/2012. Jorge Patricio Diez Gargari. 10 de abril de 2013. Cinco votos; José Ramón Cossío Díaz reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: Jorge Mario Pardo Rebolledo. Secretaria: Rosa María Rojas Vértiz Contreras.

Tesis de jurisprudencia 118/2013 (10a.). Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión de fecha veintidós de noviembre de dos mil trece.

Esta tesis se publicó el viernes 14 de febrero de 2014 a las 11:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 17 de febrero de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013."

En este sentido, es de precisar que el honor es el concepto que la persona tiene de sí misma o que los demás se han formado de ella, en virtud de su proceder o de la expresión



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/336/19
FOLIO: 6440000139419

de su calidad ética y social. En el campo jurídico, esta necesidad es un derecho que involucra la facultad que tiene cada individuo de pedir que se le trate en forma decorosa, además, existen dos formas de entender el concepto de "honor": a) aspecto subjetivo o ético, que se basa en un sentimiento íntimo que se exterioriza por la afirmación que la persona hace de su propia dignidad; y b) aspecto objetivo, externo o social, como la estimación interpersonal que la persona tiene por sus cualidades morales y profesionales dentro de la comunidad.

De tal forma, en el aspecto subjetivo, el honor es lesionado por todo aquello que lastima el sentimiento de la propia dignidad; y en el aspecto objetivo, el honor es lesionado por todo aquello que afecta a la reputación que la persona merece. En razón de lo anterior, los **nombres de la persona señalada como agresora, de terceros y funcionarios que pudieran estar relacionados con circunstancias de modo, tiempo y lugar y que con su difusión se vulnera su intimidad o su honor**, debe ser protegido por esta Casa de Estudios, en razón que de difundirse dicha información, terceras personas podrían presuponer su responsabilidad, sin que las causas hayan sido demostradas, afectado su prestigio y buen nombre; además de que esta autoridad no cuenta con la autorización por escrito de quienes tienen derecho a solicitarlo.

Este Órgano Colegiado aprecia que la Facultad de Filosofía y Letras clasificó el **nombre de la solicitante**, mismo que no debe clasificarse al tratarse de una solicitud de datos personales y ser titular del dato específico, lo anterior en términos del numeral Trigésimo Noveno de los *Lineamientos Generales en materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas*.

- b) Ahora bien, por lo que hace a las **direcciones personales**, del análisis de la documentación remitida no se advierte dicha información, por lo que este Comité carece de materia para pronunciarse al respecto.
- c) Los **datos del semestre que permiten identificar el grupo** constituyen información confidencial, toda vez que con su difusión se podría hacer identificables a dichas personas y afectar su derecho al honor e intimidad, así como a la presunción de inocencia, por lo que resulta procedente su resguardo, de conformidad con los argumentos vertidos en el inciso a) que antecede.

Aplica a lo anterior, la jurisprudencia número 1ª/JJ. 118/2013 (10ª), emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo I, Libro 3, de febrero de 2014, página 470, de la Décima Época, materia constitucional, señalado en el inciso a) de la presente consideración.

- d) Respecto de las **imágenes y datos de credenciales**, se aprecia que las mismas se refieren a la identificación presentada por la solicitante al momento de presentar su denuncia, por lo cual es la titular de la información, motivo por el cual no deben clasificarse,



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/336/19
FOLIO: 6440000139419

lo anterior, en términos del numeral Trigésimo Noveno de los *Lineamientos Generales en materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas*.

- e) Las **fechas de hechos** constituyen información confidencial, toda vez que aquellas circunstancias relacionadas con cuándo ocurrieron los hechos harían identificables a las personas involucradas en una denuncia, por lo que esta Universidad tiene la obligación de resguardar esa información.

Además, de difundir esa información se podría afectar el honor e intimidad de las personas involucradas, razón por la que la Universidad Nacional Autónoma de México se encuentra jurídicamente impedida para proporcionarla, conforme los argumentos esgrimidos en el **inciso a)** de la presente consideración.

Ahora bien, este Órgano Colegiado advierte que la Unidad para la Atención de Denuncias, omitió clasificar los nombres de terceros y funcionarios que pudieran estar relacionados con circunstancias de modo, tiempo y lugar y que con su difusión se vulnera su intimidad o su honor, los datos del semestre que permiten identificar el grupo en donde sucedieron los hechos y, las fechas de hechos; información que debe considerarse como confidencial en los términos previstos en los incisos a), c) y e) de la presente consideración, por lo que es procedente su resguardo.

Además de lo anterior, este Órgano Colegiado advierte que las Áreas Universitarias omitieron clasificar como información confidencial, los cargos, categoría, horario, lugar de adscripción del denunciado, terceras personas y de funcionarios que pudieran estar relacionados con circunstancias de modo, tiempo y lugar, así como información que los pudiera hacer identificables; firmas asentadas para la recepción de documentos; los números de oficios a través de los cuales se pudiera identificar al funcionario universitario en contra de quien se formuló una denuncia y las circunstancias de modo, tiempo y lugar por lo que es procedente su análisis en los siguientes términos:

1. Los **cargos, categoría, horario, lugar de adscripción del denunciado, terceras personas y de funcionarios que pudieran estar relacionados con circunstancias de modo, tiempo y lugar, así como información que los pudiera hacer identificables**, constituyen información confidencial, toda vez que con su difusión se podría hacer identificables a dichas personas y afectar su derecho al honor e intimidad, así como a la presunción de inocencia, por lo que resulta procedente su resguardo, de conformidad con los argumentos vertidos en el inciso **a)** que antecede.

Aplica a lo anterior, la jurisprudencia número 1ª./J. 118/2013 (10ª.), emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo I, Libro 3, de febrero de 2014, página 470, de la Décima Época, materia constitucional, señalado en el inciso **a)** de la presente consideración.



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/336/19
FOLIO: 6440000139419

2. Las **firmas asentadas para la recepción de documentos**, constituye información confidencial, toda vez que fueron plasmadas para dar fe de la recepción de los mismos y no en el ejercicio de un acto de autoridad, ni con motivo de las funciones conferidas por su empleo, cargo o comisión; aunado a que identifican o hacen identificable a su titular, razón por la que deben protegerse por este sujeto obligado.

Aplica a contrario sensu el criterio 10/10 emitido por el antes Instituto Federal de Acceso a la Información Pública:

"La firma de los servidores públicos es información de carácter público cuando ésta es utilizada en el ejercicio de las facultades conferidas para el desempeño del servicio público. Si bien la firma es un dato personal confidencial, en tanto que identifica o hace identificable a su titular; cuando un servidor público emite un acto como autoridad, en ejercicio de las funciones que tiene conferidas, la firma mediante la cual valida dicho acto es pública. Lo anterior; en virtud de que se realizó en cumplimiento de las obligaciones que le corresponden en términos de las disposiciones jurídicas aplicables. Por tanto, la firma de los servidores públicos, vinculada al ejercicio de la función pública, es información de naturaleza pública, dado que documenta y rinde cuentas sobre el debido ejercicio de sus atribuciones con motivo del empleo, cargo o comisión que le han sido encomendados.

Expedientes:

636/08 Comisión Nacional Bancaria y de Valores – Alonso Gómez-Robledo Verduzco
2700/09 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación - Jacqueline Peschard Mariscal
3415/09 Instituto Mexicano de Tecnología del Agua – María Marván Laborde
3701/09 Administración Portuaria Integral de Tuxpan, S.A. de C.V. - Jacqueline Peschard Mariscal
599/10 Secretaría de Economía - Jacqueline Peschard Mariscal

Criterio 10/10"

3. Las **circunstancias de modo, tiempo y lugar**, constituyen información confidencial, toda vez que aquellas circunstancias relacionadas con cómo, dónde y cuándo ocurrieron los hechos harían identificables a las personas involucradas en una denuncia, por lo que esta Universidad tiene la obligación de resguardar esa información.



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/336/19
FOLIO: 6440000139419

Además, de difundir esa información se podría afectar el honor e intimidad de las personas involucradas, razón por la que la Universidad Nacional Autónoma de México se encuentra jurídicamente impedida para proporcionarla, conforme los argumentos esgrimidos en el inciso a) de la presente resolución.

Cabe mencionar que en la versión pública remitida, si bien la Unidad para la Atención de Denuncias y la Facultad de Filosofía y Letras testaron la información clasificada como confidencial, omitieron incluir un cuadro en el que se indique el texto eliminado, así como el motivo y fundamento; además la Facultad de Filosofía y Letras omitió testar la totalidad de los datos clasificados como confidenciales y testó información pública, por lo que se le orienta para que en las versiones públicas que se elaboren protejan todos los datos a que se hace referencia en esta resolución, por lo que lo procedente es que se elabore la versión pública, de conformidad con los artículos Quincuagésimo noveno, Sexagésimo y Sexagésimo primero de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la elaboración de versiones públicas, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 15 de abril de 2016 y su modificación del 29 de julio del mismo año, emitidos por el Consejo Nacional del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales.

En ese orden de ideas, proporcionar la información clasificada como confidencial, implica un riesgo o afectación para el titular del derecho, por lo que al no contar con el consentimiento expreso del mismo, esta Universidad se encuentra jurídicamente impedida para proporcionar la información requerida, considerando que lo procedente es **MODIFICAR** la clasificación parcial de información confidencial propuesta por la **Unidad para la Atención de Denuncias y la Facultad de Filosofía y Letras**, conforme a lo expuesto en esta consideración.

Por lo expuesto, y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 6º, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1º, 6º, 7º, 8º, 23, 44, fracción II, 116, 137 inciso b) de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, 65, fracción II, 113, fracción I, y 140, fracción II de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como 1º y 15, fracción X, 40, primer y tercer párrafos del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Universidad Nacional Autónoma de México, este Comité de Transparencia:

RESUELVE

PRIMERO. Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º y 15, fracción X, del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Universidad Nacional Autónoma de México, así como 137, inciso b) de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 140, fracción II, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, este Comité de Transparencia **MODIFICA la clasificación parcial** de información **CONFIDENCIAL** para la elaboración de las versiones públicas, propuesta por la



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/336/19
FOLIO: 6440000139419

Unidad para la Atención de Denuncias, en las que **se deberá testar**: El nombre de la persona señalada como agresora

Además se deberán testar

- Los nombres de terceros y funcionarios que pudieran estar relacionados con circunstancias de modo, tiempo y lugar y que con su difusión se vulnere su intimidad o su honor;
- Los datos del semestre que permiten identificar el grupo;
- La fecha de los hechos;
- Los cargos, categoría, horario, lugar de adscripción del denunciado, terceras personas y de funcionarios que pudieran estar relacionados con circunstancias de modo, tiempo y lugar, así como información que los pudiera hacer identificables;
- La firma asentada para la recepción de documentos;
- Los números de oficios a través de los cuales se pudiera identificar al funcionario universitario en contra de quien se formuló una denuncia;
- Las circunstancias de modo, tiempo y lugar.

Lo anterior, en términos de la consideración **TERCERA** de la presente resolución.

SEGUNDO. Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º y 15, fracción X, del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Universidad Nacional Autónoma de México, así como 137, inciso b) de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 140, fracción II, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, este Comité de Transparencia **MODIFICA la clasificación parcial de información CONFIDENCIAL** para la elaboración de las versiones públicas, propuesta por la **Facultad de Filosofía y Letras**, en las que **se deberá testar**:

- Los nombres de la persona señalada como agresora, de terceros y funcionarios que pudieran estar relacionados con circunstancias de modo, tiempo y lugar y que con su difusión se vulnere su intimidad o su honor;
- Los datos del semestre que permiten identificar el grupo;
- La fecha de hechos.

Además se deberán testar

- Los cargos, categoría, horario, lugar de adscripción del denunciado, terceras personas y de funcionarios que pudieran estar relacionados con circunstancias de modo, tiempo y lugar, así como información que los pudiera hacer identificables;
- La firma asentada para la recepción de documentos;
- Las circunstancias de modo, tiempo y lugar.



COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

RESOLUCIÓN: CTUNAM/336/19
FOLIO: 6440000139419

No deberá testar:

- El nombre de la solicitante
- Las imágenes y datos de credenciales

Lo anterior, en términos de la consideración **TERCERA** de la presente resolución.

TERCERO. Por lo anterior, se instruye a la **Unidad para la Atención de Denuncias y a la Facultad de Filosofía y Letras**, para que en el término de **tres días hábiles** contados a partir del día siguiente a la notificación de la presente resolución, informen a la Unidad de Transparencia el total de fojas que integran las versiones públicas, en copias certificadas y ésta a su vez informe a la solicitante el costo de reproducción de la información.

Una vez realizado el pago de derechos por parte del peticionario, la **Unidad para la Atención de Denuncias y la Facultad de Filosofía y Letras**, deberán elaborar la versión pública ya mencionada en copias certificadas, debidamente motivada y fundada, haciendo entrega de la misma a la Unidad de Transparencia para su envío, de conformidad con el artículo 134, segundo párrafo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como el artículo 137 de la Ley Federal Transparencia y Acceso a la Información Pública y de acuerdo con los *Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas*, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 15 de abril de 2016 y su modificación del 29 de julio del mismo año, emitidos por el Consejo Nacional del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales.

CUARTO. Toda vez que se trata de una solicitud de acceso de datos personales, se instruye a la Unidad de Transparencia para que la información se otorgue, previa acreditación de la identidad y personalidad con documento fehaciente y oficial que así lo confirme al momento de recoger la información. Lo anterior, en términos de lo previsto en el artículo 49 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, en relación con el artículo 75 de los Lineamientos Generales de Protección de Datos Personales para el Sector Público.

QUINTO. La solicitante podrá interponer el recurso de revisión previsto en los artículos 103 y 104 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y 136 de los Lineamientos Generales de Protección de Datos Personales para el Sector Público, ante el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales o ante la Unidad de Transparencia de la UNAM, dentro de los quince días siguientes a la fecha de la notificación de la respuesta o del vencimiento del plazo para su notificación.

SEXTO. Con fundamento en los artículos 45, fracción V y 137, último párrafo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y 53, fracción VI, incisos b) del



**COMITÉ DE TRANSPARENCIA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

**RESOLUCIÓN: CTUNAM/336/19
FOLIO: 6440000139419**

Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la UNAM, notifíquese la presente resolución a la Unidad de Transparencia de esta Universidad, para que por su conducto sea notificado la solicitante y por correo electrónico institucional a la **Unidad para la Atención de Denuncias y a la Facultad de Filosofía y Letras**, para los efectos procedentes.

Así lo resolvió por unanimidad de votos de sus miembros el Comité de Transparencia de la Universidad Nacional Autónoma de México, en términos de los artículos 1º, 11, 15, 20 y 53, fracción VI, del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Universidad Nacional Autónoma de México.

“POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU”

Ciudad Universitaria, Cd. Mx., 09 de agosto de 2019

Lic. María Elena García Meléndez
Directora General para la Prevención y
Mejora de la Gestión Institucional y
Suplente del Contralor

Dra. Guadalupe Barrena Nájera
Defensora de los Derechos Universitarios

Mtro. José Agustín Hernández Ibarra
Coordinador de Archivos de la UNAM y
Suplente del Director General de Servicios
Generales y Movilidad

José Meljem Moctezuma
Titular de la Unidad de Transparencia

Esta hoja de firmas corresponde a la resolución del Comité de Transparencia en el expediente CTUNAM/336/19