



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO INTERNACIONAL

**“DISEÑO DE PROCEDIMIENTOS DE
ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN
CENTROS LABORALES Y EDUCATIVOS CON
BASE EN ESTÁNDARES INTERNACIONALES”**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO
EN DERECHO**

PRESENTA:

CÉSAR CONTRERAS LEÓN

No. de cuenta 412026168

ASESOR:

DRA. GUADALUPE BARRENA NÁJERA

**CIUDAD UNIVERSITARIA, CIUDAD DE MÉXICO,
09 DE DICIEMBRE 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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO INTERNACIONAL

MTRA. IVONNE RAMIREZ WENCE
DIRECTORA GENERAL DE LA
ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MEXICO
P R E S E N T E

El alumno **CÉSAR CONTRERAS LEÓN** con número de cuenta **412026168**, inscrito en el Seminario de Derecho Internacional bajo mi encargo, elaboró su tesis profesional titulada **“DISEÑO DE PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN CENTROS LABORALES Y EDUCATIVOS CON BASE EN ESTÁNDARES INTERNACIONALES”** dirigida por la LIC. **GUADALUPE BARRENA NAJERA**. Investigación que, una vez revisada por quien suscribe, se aprobó por cumplir con los requisitos reglamentarios, en la inteligencia de que el contenido y las ideas expuestas en la investigación, así como su defensa en el examen oral, son de la absoluta responsabilidad de su autor, esto con fundamento en el artículo 21 del Reglamento General de Exámenes y la fracción II del artículo 2º de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México.

De acuerdo con lo anterior y con fundamento en los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes Profesionales, solicito de usted ordene la realización de los trámites tendientes a la celebración del examen profesional el alumno mencionado.

El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes, contados de día a día, a partir de aquél en que le sea entregado el presente oficio, con la aclaración de que, transcurrido dicho plazo sin haber llevado a efecto el examen, caducará la autorización que ahora se le concede para someter su tesis a examen profesional, misma autorización que sólo podrá otorgarse nuevamente, si el trabajo recepcional conserva su actualidad y en caso contrario hasta que haya sido actualizado, todo lo cual será calificado por la Secretaría General de la Facultad.

A T E N T A M E N T E
“POR MI RAZA HABLARA EL ESPÍRITU”
Cd. Universitaria a 19 de abril del 2023

MTRA. LONRDES MARLECK RÍOS NAVA
ENCARGADA DEL SEMINARIO DE DERECHO INTERNACIONAL



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO
DE
DERECHO INTERNACIONAL

Este oficio deberá incluirse en la impresión de su tesis

Dedicada a mi mamá y a su sabiduría, fortaleza y valentía admirables. Gracias por ser mi hogar, por enseñarme a nombrar al mundo, encontrarme un lugar en él para habitarlo con amor y por darme el mandato de la libertad. Eres mi brújula.

A GB, porque es Dios y una artista del derecho. Por ser mi sensei y enseñarme todo lo que sé sobre este oficio; por dignificar la abogacía; por inventar artesanalmente la pedagogía en la que creo; por apostarle siempre a proyectos visionarios que transforman realidades dolorosas y por dedicarme un pozo infinito de paciencia al dirigir esta tesis. Gracias siempre.

A “Q”, por permitirme contar su historia, espero estas páginas hagan honor a su lucha.

A Mylai, porque cuando sea grande quiero ser como ella, por mostrarme la revolución imposible. Por contagiar tu cubanidad en cada sonrisa.

A Rodrigo, por ser un jefazo, por ser oasis en Jurídicas, por tener el corazón del lado correcto. Por demostrarme que la academia también puede ser liberadora y por usar su voz para hablar de las cosas que importan.

A Víctor Martínez, por ser la mejor persona que conozco y el mejor amigo. Por siempre alegrarme la vida y sostenerme el mundo cada vez que se me cae.

A Alma, Naye, Willy y Eber por enseñarme a caminar con la gente.

A Mafer, Chava, Paty, Héctor Llampallas, Héctor García, Zuri, Paulina, Ricardo, Mayra y Luis Xavier, porque en ustedes encontré una familia muy bonita y descubrí mi vocación en el transcurso de noches y sentencias largas.

A Lesly, por ser, estar y permanecer.

A la Clínica Jurídica del PUDH-UNAM por brindarme refugio y enseñarme a reinventar la justicia. Le deseo una larga vida. A Emma González, Paty Piñones y Delia García por su sabiduría legendaria y por sus generosos comentarios al leer partes de este trabajo.

A la UNAM, nuestra casa. Mi sueño es que estas páginas nos ayuden a mejorarla.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
Capítulo 1 La violencia de género en los espacios laborales y educativos	1
1.1 El sistema sexo-género	1
1.1.1 El género: Entre lo inmutable y lo cambiante	1
1.1.2 La distinción entre sexo y género y las categorías periféricas	6
1.1.3 Los engranes del sistema sexo-género	11
1.2 La violencia de género en las escuelas y trabajos	27
1.2.1 La violencia como mecanismo de control social	27
1.2.2 Las causas de la violencia de género	28
1.2.3 La violencia de género contextualizada en espacios laborales y educativos	33
Capítulo 2 Los contenidos mínimos de los protocolos de atención a la violencia de género en escuelas y trabajos de acuerdo con los estándares internacionales	41
2.1 Una propuesta: la concreción de los estándares internacionales	41
2.2 Los protocolos de atención a la violencia de género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos	45
2.3 Elementos mínimos para la elaboración de protocolos de género conforme a los estándares internacionales	52
2.3.1 Generalidades y cuestiones transversales	52
2.3.1.1 Política integral	52
2.3.1.2 No revictimización y garantizar la participación de las víctimas	53
2.3.1.3 Competencia y ámbitos de validez	54
2.3.1.4 Órganos encargados de aplicar el protocolo	60
2.3.2 Cuestiones previas al procedimiento	63
2.3.2.1 Plazo para presentar la denuncia	63
2.3.2.2 Accesibilidad	65
2.3.2.3 Atención integral inmediata y orientación	66
2.3.2.4 Medidas de protección	71
2.3.3 Desarrollo del procedimiento	74
2.3.3.1 Investigación oficiosa y con la debida diligencia	74
2.3.3.2 Debido proceso y certeza jurídica	78
2.3.4 Resolución del procedimiento	82
2.3.4.1 Determinación de los hechos	82

2.3.4.2 Decisiones con perspectiva de género	86
2.3.4.3 Consecuencias jurídicas	88
2.3.4.3.1 Sanción	88
2.3.4.3.2 Reparación	91
2.3.5 Cuestiones posteriores al procedimiento	94
2.3.5.1 Derecho a recurrir el fallo	94
2.3.5.2 Seguimiento a las decisiones y medidas antirrepresalias	95
2.3.6 Reflexiones sobre temas controversiales	98
2.3.6.1 Mecanismos alternativos de solución de controversias	98
2.3.6.2 Confidencialidad	101
2.3.7 Ajustes del protocolo	104
Capítulo 3. Armonización normativa para el funcionamiento de los protocolos en México	105
3.1 La vía del derecho penal: crítica al populismo punitivo	106
3.2 La vía del derecho administrativo	109
3.3 La vía del derecho laboral	115
3.4 La regulación educativa	124
3.5 La vía del derecho civil	129
3.6 Las Normas Oficiales Mexicanas y las Normas Mexicanas	134
3.7 Los organismos públicos de derechos humanos	135
Capítulo 4 El caso de “Q” vs “S”	139
4.1 Los hechos del caso	139
4.1.1 El hostigamiento sexual de “S” a “Q”	139
4.1.2 El procedimiento ante el Comité para Prevenir y Atender Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual de la Secretaría de Salud	140
4.1.3 “S” demandó por daño moral a “Q”	141
4.2 Análisis crítico del caso	146
CONCLUSIONES	171
BIBLIOGRAFÍA	174

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, se estima que 1 de cada 3 mujeres de todo el mundo ha sufrido violencia física o sexual.¹ En México, las encuestas indican que 63 de cada 100 mujeres han vivido algún incidente de violencia, por su pareja u otra persona.² Estos números reflejan que la violencia contra las mujeres es una realidad cotidiana profundamente arraigada alrededor del mundo, pero particularmente en la sociedad mexicana.

En el espectro de las violencias de género, hay algunas más visibles que otras, tanto por la huella física, como por la percepción de su gravedad y la facilidad de definir las e identificarlas objetivamente. Mientras que los atentados contra la vida y la integridad física suelen tener mayor atención en la discusión pública y son mayormente reconocidas como violencia, otras expresiones del poder pasan inadvertidas y son consideradas tan sutiles que se miran como normales³ o, incluso, no violentas.⁴ Este trabajo se enfoca en las violencias que forman parte del día a día en espacios en los cuales las personas suelen invertir gran parte de

¹ Cfr. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, *Violencia contra las mujeres: Estimaciones para 2018: estimaciones mundiales, regionales y nacionales de la prevalencia de la violencia de pareja contra las mujeres y estimaciones mundiales y regionales de la prevalencia de la violencia sexual fuera de la pareja contra las mujeres*. Resumen, S.N.E., Ginebra, 2021, pág. 9.

² Cfr. COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, *Informe Anual 2013-2014, El enfrentamiento de la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe (LC/G.2626)*, S.N.E, Santiago de Chile, 2014, pág. 38.

³ Cfr. ROWE, Mary P., “*Fostering diversity: Some Major Hurdles Remain*”, en *Revista Change: The Magazine of Higher Learning*, S.N.E., Estados Unidos, vol. 25, núm. 2, abril de 1993, págs. 35-39.

⁴ Cfr. MINGO CABALLERO, Araceli, “*Hilvanos del género en la experiencia escolar*”, en *Desasosiegos: Relaciones de género en la educación*, 1ª Ed., UNAM-Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación y Plaza y Valdés Editores, México, 2010, págs. 158-159.

su tiempo e interactúan en comunidades: la violencia de género en los centros educativos y laborales.

De acuerdo con el *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer* del Secretario General de la Asamblea General de las Naciones Unidas, las encuestas alrededor del mundo coinciden en que entre un 30% y un 50% de las mujeres han vivido acoso sexual en el entorno laboral o educativo.⁵

Por ejemplo, en una investigación sobre la Unión Europea, entre 40% y 50% de las mujeres refirieron haber vivido alguna forma de acoso sexual o comportamiento sexual no deseado en el lugar de trabajo.⁶ En un estudio sobre Sudáfrica, el 77% de las mujeres entrevistadas dijeron haber vivido acoso sexual en algún momento de su trayectoria profesional.⁷ Incluso, en una investigación sobre el entorno laboral en la Organización de las Naciones Unidas, el 38.7% de los encuestados declaró haber sufrido acoso sexual al interior de dicha organización internacional.⁸

Un informe en Estados Unidos reveló que casi la mitad -48%- del estudiantado experimentó alguna forma de acoso sexual en las preparatorias de ese país

⁵ Cfr. Asamblea General de las Naciones Unidas, *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer*, Informe del Secretario General, A/61/122/Add.1, Sexagésimo primer período de sesiones 06 de julio de 2006, párr. 132-134.

⁶ Cfr. Comisión Europea, *Sexual harassment at the workplace in the European Union*, S.N.E., Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs of the European Commission, Bruselas, Bélgica, 1998, pág. 14.

⁷ Cfr. Oficina Internacional del Trabajo de la OIT, Informe V, *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, S.N.E., Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª. reunión, ILC.107/V/1, Ginebra, Suiza, 2018, pág. 26.

⁸ Cfr. Deloitte, *Safe Space Report: Survey on Sexual Harassment in our Workplace*, S.N.E., Deloitte Touche Tohmatsu Limited, Australia, 2019, pág. 2.

durante el año escolar, de los cuales 87% reconocieron que el acoso sexual tuvo algún efecto adverso en sus vidas.⁹

En México, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021, el 27.9% de las mujeres de 15 años y más de edad han enfrentado violencia en el entorno laboral¹⁰ y 32.3% ha vivido algún incidente de violencia en el entorno educativo; sólo el 18.8% refirió conocer de la existencia de protocolos o medidas de atención para la violencia contra las mujeres en el entorno escolar.¹¹ Algunos estudios¹² afirman que alrededor del 70% de las mujeres universitarias mexicanas han sufrido acoso.¹³ Lo anterior podría explicar en parte por qué el 37.7% de las mujeres manifestaron sentirse inseguras en las escuelas, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública de 2022.¹⁴ Solamente en la Universidad Nacional Autónoma de México (en adelante, “UNAM”), del 29 de agosto de 2016 al 21 de agosto de 2020, 1486 personas reportaron posibles hechos de violencia de género en contra de 1311 personas presuntas agresoras; el 98.20% de las

⁹ Cfr. HILL, Catherine, *et al.*, *Crossing the line: Sexual Harassment at School*, 1ª Ed., American Association of University Women, Estados Unidos, 2011, pág. 2.

¹⁰ Cfr. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), Principales resultados, México, 2021, pág. 34.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf

¹¹ *Ibidem*, pág. 45.

¹² Cfr. ESPINOSA SIERRA, Violeta, *et al.*, “Prevalencia y percepción del acoso sexual de profesores hacia estudiantes de la Licenciatura de Psicología en la Facultad de Estudios Superiores-Iztacala: Un estudio exploratorio”, en Revista de Psicología Iztacala, S.N.E., UNAM, México, vol 16, núm. 1, marzo de 2013, pág. 126.

¹³ Cfr. EVANGELISTA GARCÍA, Angélica Aremy, *et al.*, “El silencio de las universidades frente al acoso y hostigamiento sexual”, en Memorias del Primer Congreso de Violencias de Género contra las Mujeres, S.N.E., Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la UNAM, México, 2017, pág. 4.

¹⁴ Cfr. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE), Comunicado de prensa núm. 502/22, México, 8 de septiembre de 2022, gráfica 17.

denunciantes fueron mujeres.¹⁵ De las quejas iniciadas, en 271 el tipo de violencia involucró tocamientos y en 133 la ejecución de un acto sexual.¹⁶

Las estadísticas muestran una grave situación que ha llamado la atención de diversas instancias internacionales. En 2012 y 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas (en adelante, “Comité CEDAW”) en sus observaciones finales a México, expresó su preocupación por “la falta de mecanismos eficaces de prevención, sanción y erradicación de los abusos y el acoso sexuales y otras formas de violencia en las escuelas”¹⁷ y también porque “3 de cada 10 mujeres han sido víctimas de actos de violencia en el lugar de trabajo, incluido el abuso y el hostigamiento sexual.”¹⁸ Asimismo, el Comité CEDAW recomendó: “Asegurar la efectiva implementación del protocolo de intervención en casos de acoso sexual dentro de la administración pública y prever medidas similares para prevenir el acoso sexual en el sector privado.”¹⁹

En el marco del Examen Periódico Universal, Australia recomendó a México: “Aplicar integralmente las medidas destinadas a prevenir y sancionar todas las formas de violencia contra las mujeres, las niñas y las personas lesbianas, gais,

¹⁵ Cfr. OFICINA DE LA ABOGACÍA GENERAL-UNAM, Informe sobre la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, S.N.E., UNAM, México, 2020, pág. 2.

¹⁶ *Ibidem*, pág. 15.

¹⁷ COMITÉ CEDAW, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer a México, CEDAW/C/MEX/CO/9, 70º período de sesiones, 25 de julio de 2018, párr. 37-38.

¹⁸ COMITÉ CEDAW, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer a México, CEDAW/C/MEX/CO/7-8, 52º período de sesiones, 7 de agosto de 2012, párr. 28.

¹⁹ *Ibidem*, párr. 29, inciso b.

bisexuales, transgénero e intersexuales.”²⁰ En ese sentido, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha llamado al Estado Mexicano a la aplicación nacional de protocolos de atención a la violencia de género y la implementación efectiva de los mismos.²¹ De igual manera, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas también ha instado a México a “eliminar los obstáculos de procedimiento que dificultan la sanción por abuso y acoso sexual en el trabajo y propiciar la creación, en las empresas, de comités de equidad que sean coadyuvantes en denuncias de este tipo de delitos”.²²

Como afirma la autora Vicky Schultz, el acoso sexual no es una expresión del deseo sexual, sino una manifestación de la reafirmación del poder, es decir, “un medio para mantener el status de trabajo y la identidad masculina asociada a ello”.²³ Es lógico que los espacios laborales y educativos no sean lugares de excepción a la violencia, pues esta permea en todas las dimensiones de la vida social; sin embargo, es importante explicar cómo la segregación histórica de las

²⁰ CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS, Informe del Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal a México, A/HRC/40/8, 27 de diciembre de 2018, párr. 132.37.

²¹ *Cfr.* COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, Informe Anual 2018, Capítulo V, Seguimiento de recomendaciones formuladas por la CIDH en sus informes de país o temáticos, Tercer informe de seguimiento de recomendaciones formuladas por la CIDH en el informe sobre Situación de derechos humanos en México, Washington D.C., Estados Unidos, 2018, párr. 147.

²² OFICINA DEL ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Diagnóstico sobre la situación de derechos humanos en México, Actualización del Capítulo 5, Derechos Humanos de las Mujeres, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas-México, México, 2007, pág. 54.

²³ SCHULTZ, Vicky, “Reconceptualizar el acoso sexual, de nuevo”, en *Feminismos y Derecho: Un diálogo interdisciplinario en torno a los debates contemporáneos*, 1ª ed., Centro de Estudios Constitucionales-Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, enero de 2020, pág. 3.

mujeres en las tareas propias de la esfera pública impacta en que se dé la violencia de formas particulares.

En la segunda mitad del siglo XX, la presencia de las mujeres aumentó exponencialmente en los sectores del trabajo y la educación. Mientras que en 1980, a nivel licenciatura, el 35% de las personas inscritas eran mujeres, en 2009 llegaron a un 52%.²⁴ Esta apertura pareciera -engañosamente- ser la consumación de la lucha por la igualdad de género.

Sin embargo, aún hoy en día, en 18 países los hombres pueden prohibir trabajar a las mujeres. En dichos lugares, hay una gran prevalencia de casos de violencia contra la mujer, dado que éstas tienen menos posibilidades de tener cuentas bancarias, ahorros o créditos.²⁵ En México, la proporción de mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan entre 15-24 años es de 27.7%, en contraste con un 8.9% en hombres.²⁶

Por otro lado, apenas entre el 17% y el 24% de los puestos en el poder legislativo son ocupados por mujeres en el mundo.²⁷ De manera similar, entre el 14% y el 21% de los puestos directivos en las empresas son ocupados por mujeres.²⁸ Estas estadísticas esbozan un escenario de subordinación de las mujeres en el empleo.

²⁴ Cfr. BUQUET, Ana, *et al.*, *Intrusas en la Universidad*, 1ª Ed., Programa Universitario de Estudios de Género e Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación de la UNAM, México, 2013, pág. 32.

²⁵ Cfr. BANCO MUNDIAL, *Women, Business and the Law, 2018*, S.N.E., Banco Mundial, Washington D.C., Estados Unidos, 2018, págs. 4 y 11.

²⁶ Cfr. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS-MUJERES, *Women Count Data Hub's SDG Dashboard, Overview Data: Americas, México, Gender-specific indicators, 8.6.1*, diciembre de 2020, <https://data.unwomen.org/country/mexico>

²⁷ Cfr. BANCO MUNDIAL, *Women, Business and the Law, 2018, Op. Cit.*, pág. 11.

²⁸ *Ibidem*, pág. 12.

Por último, los datos apuntan a la existencia de una segregación sobre el tipo de profesiones de hombres y mujeres. En la UNAM, solamente hay un 20.2% de mujeres en la Facultad de Ingeniería, mientras que representan un un 82.2% del estudiantado en la Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia.²⁹ La evidencia advierte que la violencia contra las mujeres aumenta si se trata de profesiones asociadas a la masculinidad.³⁰

En este contexto de obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a la educación y el trabajo, la violencia de género en los espacios laborales y educativos ha sido un fenómeno que empaña los avances en el tema.

Cabe destacar que se trata de un asunto público emergente. De acuerdo con el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en el país, “entre 2015 y 2019, el acoso sexual se disparó 297 por ciento, al pasar de mil 64 a 4 mil 234 carpetas de investigación”.³¹ Durante el 2019, se presentaron 364 denuncias en 20 universidades estatales. Actualmente, todas las universidades autónomas del país cuentan con un protocolo de actuación frente al acoso y hostigamiento sexual. En cambio, en el año 2017, sólo 4 universidades del país tenían protocolos para atender hostigamiento y acoso sexual.³²

²⁹ Cfr. BUQUET, Ana, *et al.*, Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: Una radiografía, Actualización 2012, 3ª Ed., PUEG-UNAM, México, 2012, pág. 35.

³⁰ Cfr. VELA BARBA, Estefanía, La discriminación en el empleo en México, 1ª Ed., Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación e Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República, México, diciembre de 2017, pág. 139.

³¹ BARANDA, Antonio, “Aumentan denuncias por acoso en 300%”, en Periódico Reforma, México, 03 de marzo de 2020.

³² Cfr. VARGAS, Ivonne, “Las universidades mexicanas fallan en protocolos ante el acoso sexual”, en Expansión, México, 24 de noviembre de 2017, <https://expansion.mx/carrera/2017/11/24/las-universidades-mexicanas-fallan-en-protocolos-ante-el-acoso-sexual>

Lo anterior encuentra explicación en que la violencia de género en escuelas y trabajos permaneció fuera del debate público y la cobertura de los medios de comunicación por un período considerable.³³ En 2017, el movimiento *Me too* -en el que mujeres de todos los continentes denunciaron públicamente los eventos de acoso sexual que habían sufrido- detonó que la problemática cobrara relevancia y fuera visibilizada.³⁴

Ahora bien, es preciso hacer algunos apuntes preliminares sobre el objeto de estudio de la presente tesis. En primer lugar, las mujeres son la “abrumadora mayoría”³⁵ de las víctimas de la violencia sexual en las escuelas y trabajos³⁶ y los hombres la mayoría de los perpetradores.³⁷ Algunas investigaciones sugieren que en 6 de cada 7 casos la persona agresora es un varón.³⁸

En la UNAM, en el 2009, la mitad de las mujeres estudiantes revelaron haber sufrido algún tipo de hostigamiento -49.3%-, frente a un 27.6% de los hombres que señalaron lo mismo.³⁹ En el período 2006-2009, 3 de cada 5 mujeres -59.3%- que formaban parte del personal administrativo refirieron haber padecido algún acto de hostigamiento sexual, frente al 26.6% de los hombres.⁴⁰

³³ Cfr. MELGAR PALACIOS, Lucía, “Acoso en la universidad: ¡ya basta!”, en *El Economista*, México, 20 de agosto de 2018, <https://www.economista.com.mx/opinion/Acoso-en-la-universidad-ya-basta-20180820-0103.html>

³⁴ Cfr. COPRED, Foro “Discriminación y hostigamiento sexual: Buenas prácticas y modelos de atención en espacios empresariales, públicos, educativos y de sociedad civil”, Resultados, 1ª Ed., COPRED, Ciudad de México, 2020, págs. 10 y 45.

³⁵ Cfr. COPRED e INTERSECTA, Investigación: Discriminación y violencias en las universidades, Datos, leyes y buenas prácticas, COPRED e INTERSECTA, 1ª Ed., vol. 1, México, 2020, pág. 76.

³⁶ Cfr. COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Diagnóstico de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018), 1ª Ed., Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2018, pág. 229.

³⁷ BUQUET, Ana, *et al.*, *Intrusas en la Universidad*, *Op. Cit.*, pág. 51.

³⁸ Cfr. COPRED e INTERSECTA, Investigación: Discriminación y violencias en las universidades, Datos, leyes y buenas prácticas, *Op. Cit.*, pág. 53.

³⁹ Cfr. BUQUET, Ana, *et al.*, *Intrusas en la Universidad*, *Op. Cit.*, pág. 208.

⁴⁰ *Ibidem*, pág. 249.

En segundo lugar, está demostrado que las mujeres en situación de vulnerabilidad presentan un mayor riesgo de ser víctimas de acoso u hostigamiento sexual, por ejemplo, las mujeres que trabajan sin contratos que no otorgan estabilidad en el empleo⁴¹ o seguridad social,⁴² las mujeres jóvenes, dependientes financieramente, migrantes y las trabajadoras domésticas.⁴³ Estudios indican que las niñas que sufren acoso sexual corren mayor riesgo de suicidio.⁴⁴

En tercer lugar, no se puede obviar que los hombres también son víctimas de acoso u hostigamiento sexual, particularmente en contextos en los que predominan los varones y ocurre con mayor frecuencia por parte de quienes tienen más poder que la víctima en organizaciones como la fuerza armada. Se ha comprobado que se da principalmente por razones de: a) orientación sexual real o percibida no heterosexual; y b) expresión de género discordante con la del sexo asignado al nacer.⁴⁵

Por tanto, la comunidad Lésbico, Gay, Bisexual, Travesti, Transgénero, Transexual, Intersexual, Queer y otras identidades y expresiones de la diversidad sexual (usualmente nombrado “colectivo LGBTTTIQ+” o “LGBT” o

⁴¹ Cfr. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE LA OIT, Informe V, Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, *Op. Cit.*, pág. 27.

⁴² Cfr. CONTRERAS, Juan Manuel, *et al.*, Violencia sexual en Latinoamérica y el Caribe: análisis de datos secundarios, S.N.E., Iniciativa de Investigación sobre la Violencia Sexual, Pretoria, Sudáfrica, 2010, pág. 35.

⁴³ *Idem.*

⁴⁴ Cfr. ASAMBLEA GENERAL DE NACIONES UNIDAS, Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer, Informe del Secretario General, *Op. Cit.*, párr. 165.

⁴⁵ Cfr. WEBSTER, Amanda, "Sexual Harassment: Do Perceptions Differ Across Race and Sex?", en *McNair Scholars Journal*, S.N.E., Grand Valley State University, Estados Unidos, Vol. 6, Núm. 1, 2002, pág. 118.

“LGBTIQ”) es particularmente vulnerable al acoso u hostigamiento sexual.⁴⁶ En el Reino Unido, “alrededor de siete de cada diez personas LGBTIQ declararon haber sufrido acoso sexual en el trabajo; la mayoría no denunció por temor a ser excluido por sus compañeros. Solo una de cada cinco víctimas-sobrevivientes denunció a un director o gerente, creyendo que no se tomaría ninguna medida al respecto”.⁴⁷

En la República Mexicana, a partir de encuestas a la población LGTBTTTIQ+ se ha podido saber que la mitad escucha comentarios homofóbicos y transfóbicos con frecuencia, y 10% los escucha de algún miembro del personal escolar; 21% reportó que ante situaciones de acoso homo/transfóbico el personal escolar nunca interviene; 84% reportó ser víctima de acoso verbal, 35% de acoso físico, 44% de acoso sexual y 35% de acoso cibernético debido a su orientación sexual y/o expresión de género.⁴⁸

En cuarto lugar, aunque no existe una lista exhaustiva o clasificación única homologada, se sabe que hay una variedad de conductas que pueden constituir acoso u hostigamiento sexual y tener características diferenciadas que vale la pena revisar.

Del universo de eventos de violencia contra mujeres en las universidades mexicanas, 14.3% correspondieron a jalones de cabello, pellizcos o bofetadas;

⁴⁶ Cfr. COPRED e INTERSECTA, Investigación: Discriminación y violencias en las universidades, Datos, leyes y buenas prácticas, *Op. Cit.*, pág. 18.

⁴⁷ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS-MUJERES, *What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment*, 1ª Ed., ONU Mujeres, Nueva York, Estados Unidos, 2019, pág. 22.

⁴⁸ Cfr. BARUCH DOMÍNGUEZ, Ricardo, *et al.*, Segunda Encuesta Nacional Sobre violencia escolar basada en la orientación sexual, identidad y expresión de género hacia estudiantes LGBT en México, S.N.E., Coalición de Organizaciones contra el Bullying por Orientación Sexual, Identidad o Expresión de Género en México, México, 2017, págs. 29-50.

13.3% a piropos ofensivos; 11.1% a comentarios ofensivos; 7.7% a insinuaciones sexuales o insultos por mensajes o redes sociales; 7.2% fueron ofendidas o humilladas por ser mujeres y 6.9% fueron ignoradas por el hecho de ser mujeres; 5.3% fueron pateadas o golpeadas con el puño; 5.1% afirmaron haber sido vigiladas o seguidas al salir de la escuela; 4.8% fueron manoseadas o tocadas sin su consentimiento; en 3.4% de los casos, les fueron ofrecidos beneficios a cambio de relaciones sexuales; 2.7% de los eventos corresponde a actos exhibicionismo; 1.4% a actos de venganza por haberse negado a tener relaciones sexuales; 0.9% a violación o intentos de violación; 0.7% a ataques con cuchillo o arma de fuego; y 0.4% a casos en los que las mujeres fueron obligadas a mirar pornografía.⁴⁹

En cuanto a la frecuencia de los eventos, es llamativo que en varios de éstos las mujeres señalaron que habían ocurrido muchas veces: 40.1% en eventos de venganza por negarse a tener relaciones sexuales; 22.6% respecto de piropos ofensivos; y 19.1% en casos de violación o intento de violación.⁵⁰ La mayoría de los eventos de violencia ocurrieron más de una vez.⁵¹

Por su lado, una encuesta del *International Labor Rights Fund* aplicada a mujeres trabajadoras en México dio como resultado que 47% de ellas sufrieron alguna forma de acoso u hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. 34% de los agresores tenían puestos superiores en el trabajo, 23% de los agresores tuvieron la misma posición que la víctima y 20% de los casos fueron cometidos por líderes

⁴⁹ Cfr. COPRED e INTERSECTA, Investigación: Discriminación y violencias en las universidades, Datos, leyes y buenas prácticas, *Op. Cit.*, pág. 50.

⁵⁰ *Ibidem*, pág. 52.

⁵¹ *Idem*.

sindicales.⁵² En ese sentido, estudios realizados en países africanos han sugerido que la falta de representación de mujeres en los sindicatos dificulta que se adopten medidas para enfrentar el acoso.⁵³

En quinto lugar, la gravedad de este problema también impacta en la productividad económica, por lo que los sectores empresariales son afectados colaterales de la violencia de género. Por ejemplo, “se ha estimado que, en 2007, las empresas y otras entidades del Reino Unido perdieron 33,5 millones de días de trabajo debido al absentismo provocado por actos de intimidación, que cerca de 200 000 trabajadores dejaron su empleo y que se perdió un total equivalente a 100 millones de días de productividad”.⁵⁴ En 1992, se calculó que el costo de la violencia en el lugar de trabajo alcanzaba los 4,000 millones de dólares anuales en Estados Unidos.⁵⁵

Finalmente, en sexto lugar, aunque se suele creer que numerosas denuncias no son reales, sólo el 3% de las denuncias de delitos sexuales en Reino Unido y menos del 1% en Tailandia y Vietnam han sido declaradas como falsas.⁵⁶ Por el contrario, de acuerdo con diferentes fuentes, más del 90% de los casos de acoso u hostigamiento sexual no se denuncian.⁵⁷

⁵² Cfr. TRUEBA DE AVENDANO, Lorenia, *A Report on Sexual Harassment in the Workplace in Mexico*, S.N.E., *International Labor Rights Fund*, Washington, D.C., Estados Unidos, mayo de 2003, págs. 6 y 7.

⁵³ Cfr. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE LA OIT, Informe V, *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, *Op. Cit.*, pág. 27.

⁵⁴ *Ibidem*, pág. 30.

⁵⁵ Cfr. OIT, *La violencia en el trabajo: un problema mundial*, Comunicado de prensa, Noticias de la OIT, Ginebra, Suiza, 20 de julio de 1998, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang-es/index.htm

⁵⁶ Cfr. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS-MUJERES, *What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment*, *Op. Cit.*, pág. 22.

⁵⁷ Cfr. COPRED e INTERSECTA, *Investigación: Discriminación y violencias en las universidades, Datos, leyes y buenas prácticas*, *Op. Cit.*, pág. 61. Asimismo, cfr. BUQUET, Ana, *et al.*, *Intrusas en la Universidad*, *Op. Cit.*, pág. 51.

Desafortunadamente, la mayoría de los casos denunciados también se encuentran en la impunidad, a pesar de que hasta 2006, más de 90 Estados habían promulgado algún tipo de disposición legislativa contra el acoso sexual.⁵⁸ Para muestra, del total de casos sobre hostigamiento y acoso sexual conocidos por los órganos internos de control de la administración pública federal en el país en el período 2015-2018, sólo en 76% de los casos se inició una investigación -es decir, en 24% de los casos se consideró que no hubo elementos para indagar sobre la violencia denunciada-, en 12.44% se iniciaron procedimientos administrativos y apenas en 2.74% de los casos se impusieron sanciones administrativas.⁵⁹

Al respecto, la académica Estefanía Vela ha señalado que no basta con la existencia de protocolos, sino entender de fondo los aparatos y estructuras de jerarquía que hay en los espacios laborales y educativos.⁶⁰ Por tanto, este trabajo no solamente versará sobre estos instrumentos jurídicos vistos de manera aislada, sino que buscará problematizarlos y discutir sobre las dificultades y complejidades que entrañan en sí mismos.

En el primer capítulo se hace un recorrido panorámico de las bases de los estudios de género, la violencia basada en el género y las especificidades de ésta cuando ocurre en los espacios laborales y educativos. En el segundo capítulo, se recuperan los estándares provenientes del derecho internacional de los derechos humanos y del derecho comparado que establecen cómo deben ser

⁵⁸ ASAMBLEA GENERAL DE NACIONES UNIDAS, Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer, Informe del Secretario General, *Op. Cit.*, pág. 105.

⁵⁹ COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Diagnóstico de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018), *Op. Cit.*, pág. 226.

⁶⁰ *Cfr.* VELA BARBA, Estefanía, La discriminación en el empleo en México, *Op. Cit.*, pág. 140.

los procedimientos para atender la violencia de género en escuelas y trabajos. En el tercer capítulo se describen y reflexionan generalidades sobre la gama de vías jurídicas en el ordenamiento jurídico mexicano para la atención a la violencia de género en centros de estudio y trabajo. Finalmente, el cuarto capítulo consiste en un estudio de caso, en el cual se analiza críticamente una sentencia sobre el tema de la presente investigación.

Capítulo 1 La violencia de género en los espacios laborales y educativos

1.1 El sistema sexo-género

1.1.1 El género: Entre lo inmutable y lo cambiante

Desde el principio del siglo XX, los estudios de género proliferaron entre las diferentes disciplinas de las ciencias sociales. Una de las preguntas fundamentales que ha sido eje de las discusiones teóricas de los últimos cien años es la siguiente: ¿El género es un hecho natural o una construcción cultural? Sin duda, no es menor el debate. La relevancia de responder esta cuestión tiene relación con el significado político de distinguir lo natural de lo cultural: lo natural no cambia, lo cultural sí.

La dicotomía anteriormente expuesta, si bien puede ser artificiosa como la mayoría de las dicotomías, nos ayuda a disociar el campo sobre lo que la acción humana puede impactar la realidad y transformarla y aquello que podríamos denominar irremediable, permanente y normal.

En este sentido, las personas hemos vivido sumergidas toda nuestra existencia en interacciones de género de lo más cotidianas: los niños visten de azul, juegan deportes, son fuertes; las niñas lucen atuendos rosas, juegan con muñecas y son débiles, frágiles o delicadas. ¿Ello es consecuencia de las diferencias biológicas entre los cuerpos sexuados o de la socialización de un sistema de reglas históricamente reproducidos y, por ende, cambiantes?

La dificultad de contestar reside en que los paradigmas se sustentan en consensos, no necesariamente en verdades. Ya el sociólogo Pierre Bourdieu advirtió sobre lo engañoso que puede ser el ejercicio de distinción entre lo natural y lo cultural:

“Las apariencias biológicas y los efectos indudablemente reales que ha producido, en los cuerpos y en las mentes, un prolongado trabajo colectivo de socialización de lo biológico y de biologización de lo social se conjugan para invertir la relación entre las causas y los efectos y hacer aparecer una construcción social naturalizada (los «géneros» en cuanto que hábitos sexuados) como el fundamento natural de la división arbitraria que está en el principio tanto de la realidad como de la representación de la realidad que se impone a veces a la propia investigación.”⁶¹

La antropología, en tanto ciencia que estudia diversas sociedades humanas, ha sido de tremenda utilidad para dar respuestas. La antropóloga Margaret Mead, desde la década de los 30's, con su libro “Sexo y temperamento en tres sociedades primitivas”,⁶² encontró un método brillante para distinguir lo cultural de lo natural: si varía entre las distintas sociedades un patrón de comportamiento, puede presumirse que se trata de una construcción social resultado de procesos históricos y que, por tanto, puede cambiar; si el patrón no sólo es recurrente, sino invariable, espacial y temporalmente, se puede hablar de cuestiones naturales.

⁶¹ BOURDIEU, Pierre, La dominación masculina, S.N.E., Editorial Anagrama, Barcelona, España, 2000, págs. 13 y 14.

⁶² MEAD, Margaret, Sexo y temperamento en las sociedades primitivas, 4ª Ed., Editorial Laia, Barcelona, España, 1973, pág. 22-28.

La doctora Margaret Mead descubrió en el estudio de tres tribus la maleabilidad de los roles, estereotipos y relaciones entre hombres y mujeres:

“... Si estas actitudes temperamentales que tradicionalmente hemos considerado femeninas —tales como la pasividad, solicitud y ternura hacia los niños— pueden presentarse tan fácilmente como el ejemplo masculino en una tribu, y en otra quedar proscritas para la mayoría de las mujeres al igual que para la mayoría de los hombres, ya no disponemos de una base firme para considerar tales aspectos de conducta como algo propio del sexo.”⁶³

Lo anterior la llevó a identificar que el concepto de mujer y hombre tenía significados, representaciones y papeles diferentes alrededor del mundo:

“Todo este material nos permite afirmar que muchos, si no todos los rasgos de la personalidad que hemos llamado masculinos o femeninos van tan poco ligados al sexo como el vestido, los ademanes y la forma de peinarse que una sociedad, en una época determinada, asigna a cada sexo.

... Nos vemos forzados a concluir que la naturaleza humana resulta casi increíblemente maleable, respondiendo puntualmente y de maneras opuestas, a condicionamientos culturales también opuestos.”⁶⁴

⁶³ MEAD, Margaret, *Sexo y temperamento en las sociedades primitivas*, *Op. Cit.*, págs. 307 y 308.

⁶⁴ *Ibidem*, pág. 308.

Posteriormente, una gran cantidad de estudios de campo coinciden en la aseveración de que el género es mutable. Los antropólogos se han sumergido en múltiples contextos para descubrir lo impensable. Entre los *marind-anim*, al casarse, la novia tiene relaciones con todos los miembros del clan del novio, y finalmente, con el novio al último;⁶⁵ entre los *nuer* existe el matrimonio de mujer, en el cual la paternidad se define por quien da la dote: una mujer puede ser el esposo de otra mujer y el padre de sus hijos;⁶⁶ existen algunos sistemas de matrimonio que exigen que las personas se casen con sus primos cruzados;⁶⁷ los navajo reconocen a los *nadle*, como un tercer género sagrado.⁶⁸

También la historia contribuye a continuar esta sorprendente desmitificación. En la cultura cretense, por ejemplo, las mujeres solían participar en la tauromaquia.⁶⁹ Igualmente increíble es que el *New York Times* en 1893 señalaba que el canon de la moda era que el azul debía ser el color de las niñas y el rosa el color para los chicos; antes del siglo XIX, lo común en occidente era que los bebés niñas y niños lucieran vestidos de color blanco o del color natural de la tela, y no fue sino hasta principios del siglo XX que, ante las discrepancias entre las tendencias, la

⁶⁵ Cfr. RUBIN, Gayle, "El tráfico de mujeres: Notas sobre la 'economía política' del sexo", en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, 1ª ed., PUEG-UNAM y Editorial Porrúa, México, 2013, pág. 44.

⁶⁶ *Ibidem*, pág. 48.

⁶⁷ *Ibidem*, pág. 60.

⁶⁸ Cfr. CUCCHIARI, Salvatore, "La revolución del género y la transición de la horda bisexual a la banda patrilocal: Los orígenes de la jerarquía del género", en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, 1ª ed., PUEG-UNAM y Editorial Porrúa, México, 2013, págs. 186 y 187.

⁶⁹ Cfr. MACÍAS MORENO, Victoria, *Estereotipos y deporte femenino. La influencia del estereotipo en la práctica deportiva de niños y adolescentes*, S.N.E., tesis doctoral Universidad de Granada, España, junio de 1999, pág. 29.

industria del vestido acordó como consenso que el azul fuera para los chicos y el rosa fuera el color de las chicas.⁷⁰

Pareciera, entonces, que todo lo que nos ha sido contado sobre el género es un gran mito; nuestras intuiciones se develan como sesgos y preconcepciones infundadas. Así, lo que conceptualizamos como propio de hombres y mujeres no tiene su génesis en la naturaleza humana dicotómica, sino una raíz cultural, un orden de las cosas estatuido y construido históricamente. Si es variable, es cultural. Si es cultural, es modificable. Los límites de la normalidad pierden toda su autoridad al mostrarse guardianes de falsas leyendas. Nuestras creencias se ponen a prueba frente al horizonte que revela infinitas opciones y posibilidades del ser humano que nos parecían inimaginables:

“Las bases biológicas de desarrollo como seres humanos, aunque imponen limitaciones que hay que reconocer honradamente, pueden considerarse como potencialidades que en modo alguno han sido totalmente grabadas por nuestra imaginación humana.”⁷¹

Así las cosas, categorizar al género como una cuestión biológica es un error que tiene como consecuencia desafortunada una resistencia social a las posibilidades del cambio y la diversidad. El autor Bourdieu llamó a este proceso la eternización de lo arbitrario y responsabilizó a la familia, la iglesia, el Estado y la escuela de reproducir el esencialismo biológico como discurso neutralizador de la historia.⁷²

⁷⁰ Cfr. RIPPON, Gina, *The gendered brain, The new neuroscience that shatters the myth of a female brain*, 1ª ed., *Vintage Penguin Random House UK*, Londres, Reino Unido, 2020, págs. 198-234.

⁷¹ MEAD, Margaret, *Sexo y temperamento en las sociedades primitivas*, *Op. Cit.*, pág. 11.

⁷² Cfr. BOURDIEU, Pierre, *La dominación masculina*, *Op. Cit.*, págs. 7 y 104-119.

Decir que el género es natural es una forma de manipulación para legitimar y justificar el orden sexual en el que vivimos, no una explicación causal.

En conclusión, el género es una construcción cultural sobre los cuerpos sexuados y hay evidencia de que se ha expresado de múltiples formas en las diversas civilizaciones y épocas. La vida sexual nunca ha sido ni será completamente natural.⁷³ En otras palabras, es claro que sea natural que los seres humanos requieran comida para satisfacer sus necesidades fisiológicas. Sin importar el país que se recorra o el período histórico que se analice, todas las personas han tenido la necesidad de comer. No obstante, el alimento que se consume depende necesariamente de lo que una determinada sociedad produce.⁷⁴ El género es análogo en ese sentido; sin duda, hay necesidades y referentes biológicos, pero también existen elaboraciones culturales tejidas en torno a ello. ¿Cómo distinguir?

1.1.2 La distinción entre sexo y género y las categorías periféricas

En consecuencia a la claridad obtenida en el apartado anterior, conviene hacer la distinción conceptual entre lo que atribuimos a la naturaleza y lo que entendemos como construcción social. Estas diferenciaciones no solamente ayudan a tener una comprensión analítica de la complejidad del género, sino también a encapsular los debates que suelen confundir una categoría con otra. Desde luego, las cuestiones biológicas y culturales se encuentran imbricadas y lograr distinguirles, es sumamente complicado, pero necesario.

⁷³ Cfr. RUBIN, Gayle, "El tráfico de mujeres: Notas sobre la 'economía política' del sexo", en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 80.

⁷⁴ *Ibidem*, pág. 12.

El sexo se entiende como la diferencia biológica entre hombres y mujeres. Los genes/cromosomas, hormonas, gónadas, órganos reproductores internos y genitales externos son los componentes fisiológicos que constituyen el sexo.⁷⁵ Bajo la misma lógica de clasificación, hay personas intersexuales que poseen los componentes fisiológicos simultáneamente de hombres y mujeres. Lo cierto es que hay una infinita variedad en la forma y característica de los cuerpos que, desde un punto de vista estrictamente científico, no representan adecuadamente un modelo estrictamente dicotómico; por el contrario, se trata de un continuo de rasgos, tamaños y formas de las corporalidades.⁷⁶ La doctora Anne Fausto-Sterling ha dedicado décadas de estudio para desmontar la creencia de que existe evidencia científica que compruebe diferencias cerebrales, hormonales o glandulares y ha advertido, con razón, que los científicos se han convencido mutuamente en el gremio de que las diferencias sexuales son de hecho visibles y significativas; en realidad, los sistemas de creencias sociales se cuelan en la práctica científica cotidiana de formas invisibles para los científicos.⁷⁷ Así, en realidad el género determina al sexo y no viceversa.

Al universo partido en dos se le superpone la categoría género, dividida también en dos: masculino y femenino, y que puede o no ser coincidente con la de hombres y mujeres. Es decir, puede haber hombres femeninos y mujeres masculinas. En algunas sociedades se ha reconocido un tercer género, también,

⁷⁵ Cfr. CUCCHIARI, Salvatore, "La revolución del género y la transición de la horda bisexual a la banda patrilocal: Los orígenes de la jerarquía del género", en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 186.

⁷⁶ *Ibidem*, pág. 186.

⁷⁷ FAUSTO-STERLING, Anne, *Sexing the body*, 1ª ed., *Basic Books-Perseus Books Group*, Estados Unidos, 2000, págs.115-170 y 194.

con actitudes y rasgos propios distintos al masculino y femenino, o por ser notoriamente una mezcla entre ambos, como ocurre con los muxes en el istmo de Tehuantepec, en el estado de Oaxaca.⁷⁸

En la categoría de género se encuentran colocadas todas las interpretaciones sociales históricamente asignadas por una sociedad a hombres y mujeres. En nuestras sociedades modernas occidentales, ello tiene que ver con: (i) los espacios: público -masculino- y privado -femenino-; (ii) los roles y actividades: maternidad y cuidado -femenino- y proveer y dirigir -masculino-; (iii) las expresiones de la identidad: falda -femenino- y pantalones -masculino-; (iv) las relaciones y vínculos con otras personas: matrimonio y sexualidad heterosexuales.⁷⁹ Todo ello, profundamente permeado por un complejo aparato de representación simbólica -lenguaje, mitos, leyendas, tabúes-. Por ello, el autor Salvatore Cucchiari sostiene que el género es el principio de organización social que se articula sobre “marcas o referentes biológicos”.⁸⁰

A estas dos categorías se añade la identidad de género, es decir, cómo se asume una persona dentro de la sociedad con independencia de sus rasgos biológicos. Se trata de la vivencia del género a un nivel psíquico y de la constitución de su personalidad, sin que tenga como referente necesario el cuerpo.⁸¹ Puede ser o no ser coincidente con el sexo de nacimiento. Esta tercer categoría tiene relación

⁷⁸ Cfr. RODRÍGUEZ LORENZO, Viviana, “*Ti muxe*, el tercer género en la sociedad zapoteca juchiteca”, en *Tiempo UAM*, Sociedad, Cultura y Tecnología, 2ª ed., UAM Azcapotzalco, Ciudad de México, México, año 1, vol. II, núm. 2, abril-junio 2019, págs. 115-134.

⁷⁹ Cfr. BOURDIEU, Pierre, *La dominación masculina*, *Op. Cit.*, pág. 20.

⁸⁰ CUCCHIARI, Salvatore, “La revolución del género y la transición de la horda bisexual a la banda patrilocal: Los orígenes de la jerarquía del género”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 182.

⁸¹ Cfr. SEGATO, Rita Laura, *Las estructuras elementales de la violencia*, 1ª ed., Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires, Argentina, 2003, pág. 78.

con cómo se coloca al sujeto desde el sujeto frente a los significados del género y cómo decide adoptar -o no- una de las dos opciones reconocidas. Si una persona se identifica como alguien del género “opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo de nacimiento”, entonces será transgénero;⁸² si una persona se identifica como alguien del género coincidente con el que socialmente se asigna a su sexo, se le considera cisgénero.⁸³ Uno u otro dependen de la concordancia entre sexo y género. La disidencia al binarismo de género encuentra resonancia en las personas *queer*,⁸⁴ quienes rechazan la necesidad de anclar su identidad a algún género de manera fija o definida. Desde luego, la calificación moral sobre la autoadscripción que realizan los sujetos también varía en cada sociedad.

Por otro lado, está la orientación sexual al “objeto preferencial libidinal”,⁸⁵ es decir, la atracción sexual o erótico-afectiva regular que tiene una persona con respecto a los sexos -o a los géneros, según se entienda-. Una persona puede ser homosexual⁸⁶ si se siente atraída por personas de su mismo sexo o heterosexual⁸⁷ si se siente atraída por personas del otro sexo. Nuevamente, en realidad, se trata de un espectro: “Hablar exclusivamente de homosexualidad y de

⁸² Cfr. CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, 1ª ed., Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2016, pág. 35.

⁸³ *Ibidem*, pág. 15.

⁸⁴ *Ibidem*, pág. 29.

⁸⁵ SEGATO, Rita Laura, Las estructuras elementales de la violencia, *Op. Cit.*, pág. 78.

⁸⁶ Cfr. CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, *Op. Cit.*, pág. 22.

⁸⁷ *Ibidem*, pág. 21.

heterosexualidad reduce el amplio campo de las orientaciones y disposiciones afectivo-sexuales.”⁸⁸

Finalmente, se encuentra la expresión de género,⁸⁹ esto es, cómo se percibe al sujeto y sus conductas dentro de los significados socialmente compartidos del género. Una persona puede asumirse como hombre cisgénero y ser percibida por la sociedad como un hombre transgénero o femenino. El travestismo⁹⁰ es una forma de expresión de género que se relaciona con el uso de indumentaria, arreglo o actitudes del género que se vincula con el sexo contrario. Una persona es transexual cuando se identifica tanto en género como en sexo opuesto al asignado en el nacimiento; en algunos casos puede optar por una intervención médica -hormonal y/o quirúrgica- para modificar su apariencia a su realidad psíquica, pero no es una condición necesaria para la transexualidad.⁹¹ También, la expresión de género puede vincularse con la orientación sexual, en el sentido de si se percibe a una persona como heterosexual u homosexual, aunque dicha impresión sea errónea.

No obstante y como corolario, también es preciso decir que estas categorías analíticas brevemente expuestas han sido ampliamente cuestionadas, criticadas y un nutrido debate ha surgido en torno a ellas. Basta tenerlas como un marco de referencia para nombrar la diversidad y no para limitarla.

⁸⁸ SEGATO, Rita Laura, *Las estructuras elementales de la violencia*, *Op. Cit.*, pág. 78.

⁸⁹ *Cfr.* CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*, *Op. Cit.*, págs. 19-20.

⁹⁰ *Ibidem*, pág. 35

⁹¹ *Ibidem*, pág. 33.

1.1.3 Los engranes del sistema sexo-género

La teórica feminista Teresa De Lauretis consideró, en un paralelismo a la tecnología del sexo conceptualizada por Michel Foucault en “Historia de la Sexualidad”, que existe una tecnología del género. Por tecnología del género ella entendió todas las instituciones que operan sistemáticamente para constituir los discursos y las formas de reproducción de dichos discursos en torno al género para introyectarse en cada sujeto en su interacción cotidiana. Se trata de los aparatos ideológicos que se articulan para la permanencia del género.⁹²

Ya en el siglo XIX, el autor Friedrich Engels en su obra “El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado”, distinguió las relaciones de reproducción y de la sexualidad de las relaciones de producción: “la organización social en que vive la población de determinada época histórica y determinado país es determinada por ambos tipos de producción: desarrollo del trabajo y la familia”.⁹³ Esto tiene que ver con una concepción materialista de la historia, donde la reproducción humana es tan importante como la producción. También la sexualidad. Y ambas son consideradas como “el segundo aspecto de la vida material”.⁹⁴

En ese sentido, un siglo más tarde, la antropóloga Gayle Rubin esbozó lo que denominaría sistema sexo-género.⁹⁵ El sistema sexo-género es el conjunto de disposiciones de una sociedad que transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, donde se satisfacen esas necesidades

⁹² Cfr. NÚÑEZ REBOLLEDO, Lucía, El género en la ley penal: crítica feminista de la ilusión punitiva, *Op. Cit.*, pág. 34.

⁹³ ENGELS, Friedrich, El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado, 1ª ed., Fundación Federico Engels, Madrid, España, 2006, pág. 12.

⁹⁴ RUBIN, Gayle, “El tráfico de mujeres: Notas sobre la ‘economía política’ del sexo”, en El género: La construcción cultural de la diferencia sexual, *Op. Cit.*, págs. 44 y 45.

⁹⁵ *Ibidem*, pág. 57

humanas transformadas.⁹⁶ Ella ha referido que el sistema sexo-género “se constituye por las descripciones de la parte de la vida social que es la sede de la opresión de las mujeres, de las minorías sexuales y algunos aspectos de la personalidad humana”.⁹⁷ Así, el sistema sexo-género señala la articulación que existe entre naturaleza y cultura, es decir, explica los aspectos sociales que se han desarrollado sobre referentes biológicos.⁹⁸ En otras palabras, el sistema sexo-género es la maquinaria en la que se instala la tecnología del género.

Para la historiadora Joan Scott, la definición del género como sistema tiene dos partes interrelacionadas: (i) es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos; y (ii) es una forma primaria de relaciones significantes de poder. La primera tiene cuatro subpartes, también interconectadas: (i) los símbolos culturalmente disponibles que evocan las representaciones múltiples del género; (ii) el orden normativo que representa y limita las posibilidades válidas de expresión del género; (iii) las instituciones y la organización social: la familia, la política, la economía, la educación, el mercado laboral; y (iv) la construcción de la identidad subjetiva.⁹⁹

Aunque es profundamente interesante analizar el sistema sexo-género desde una perspectiva simbólica, institucional o desde la subjetividad, propongo aproximarse al sistema sexo-género como un sistema normativo.

⁹⁶ Cfr. RUBIN, Gayle, “El tráfico de mujeres: Notas sobre la ‘economía política’ del sexo”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 37.

⁹⁷ *Idem.*

⁹⁸ *Ibidem*, págs. 45 y 46.

⁹⁹ Cfr. SCOTT, Joan, “El género: Una categoría útil para el análisis histórico”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, 1ª ed., PUEG-UNAM y Editorial Porrúa, México, 2013, págs. 289-292.

Como orden normativo social, los sistemas sexo-género preceden al Estado moderno y han establecido por siglos prescripciones dentro de la vida social. Ello significa que hay conductas, identidades y actitudes que se consideran prohibidas, permitidas u obligatorias. Dentro de la infinidad de posibilidades que hay de corporeizar, expresar y actuar el género, sólo algunas son consideradas legítimas, válidas o autorizadas, al igual que otras se encuentran concebidas como obligaciones. Todas las restricciones sexuales de un tipo estructural producen enunciados normativos de género intra e intergénero. La sexualidad se convierte en un principio social ordenador sólo cuando se le limita y se controla.¹⁰⁰ Así se instituye una ley social del género.

La legitimidad de las reglas enunciadas dentro del sistema sexo-género producen efectos sociales disuasivos, o bien incentivos para encuadrarse en lo que las normas predicen como aceptable. Es claro que la represión de algunas alternativas en el espectro del género son producto de abiertas disputas históricas -y no tanto de consensos- en las que “la posición que emerge como predominante es expuesta como la única posible”.¹⁰¹ Lo anterior, coincide sorprendentemente con la forma en que Bourdieu conceptualiza al derecho como un campo en disputa, se trata de la expresión por excelencia del resultado de la correlación de fuerzas e intereses sociales en pugna.¹⁰²

¹⁰⁰ Cfr. CUCCHIARI, Salvatore, “La revolución del género y la transición de la horda bisexual a la banda patrilocal: Los orígenes de la jerarquía del género”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 199.

¹⁰¹ Cfr. SCOTT, Joan, “El género: Una categoría útil para el análisis histórico”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 289-290.

¹⁰² Cfr. BOURDIEU, Pierre, *et al.*, *La fuerza del Derecho*, 1ª. ed. en español, Siglo del Hombre Editores, Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes, Ediciones Uniandes e Instituto Pensar, Bogotá, Colombia, 2000, págs. 189-191.

Esencialmente, en cada forma en que se expresa alrededor del mundo, este código de conducta social regula de manera diversa tres cuestiones fundamentales en la vida de las personas desde las comunidades a las que pertenecen: a) ¿Quién puedo ser? Ello, en la dimensión del sexo y el género -hombre o mujer, masculino o femenino-; b) ¿con quién puedo tener relaciones erótico-afectivas? Es decir, la forma en la que esa sociedad interactúa con la heterosexualidad y la no-heterosexualidad; y c) ¿quién es y quién puede ser mi familia? Que tiene que ver con los diferentes sistemas de parentesco. Revisaremos cómo las sociedades occidentales modernas regulan las tres cuestiones enseguida.

a. Identidad de género

El primer campo de regulación del sistema sexo-género es la identidad. La subjetividad es la arena en la que se imprimen las dos únicas posibilidades válidas, fijas, permanentes y excluyentes del ser: hombre masculino o mujer femenina.

No obstante, en los registros etnográficos hay constancia de que esto no se encuentra escrito en piedra. Para los *mohave*, existen categorías de género cruzados en las que se pueden transitar, pero la elección es fija.¹⁰³ Esto quiere decir que es posible cambiar de sexo mediante una ceremonia ritual, pero no puede haber personas de dos sexos.¹⁰⁴ Por su parte, los *muxes* de Juchitán, pertenecen a las tradiciones de “los dos espíritus”, donde la identidad para nada

¹⁰³ Cfr. CUCCHIARI, Salvatore, “La revolución del género y la transición de la horda bisexual a la banda patrilocal: Los orígenes de la jerarquía del género”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 187.

¹⁰⁴ Cfr. RUBIN, Gayle, “El tráfico de mujeres: Notas sobre la ‘economía política’ del sexo”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, págs. 61.

deriva de la genitalidad, sino de la conducta y apariencia ambivalente del género.¹⁰⁵

Asimismo, la historia de Herculine Barbin, intersexual nacida en el siglo XIX, permitió a Foucault sostener que no existe tal cosa como el sexo verdadero, pues la experiencia subjetiva de una persona ajena a la realidad dual demostraba que la identidad y vivencia del género a partir del sexo biológico es mucho más compleja y menos restrictiva de lo que creemos.¹⁰⁶

Así las cosas, ¿la división sexual es solamente un mito? Si nos detenemos un momento en la reflexión, podemos caer en cuenta de que las diferencias sexuales entre hombres y mujeres anatómicamente no son tan fácilmente perceptibles y su percepción es condicional, para que sean reconocidas sistemáticamente las diferencias sexuales.¹⁰⁷

Solamente cobra relevancia que una persona tenga pene o vagina en función de que hay un sistema que nos indica de antemano que esa persona tendrá cierto rol, estatus y actividades dentro del entramado social por ese hecho. De no existir el sistema sexo-género, la diferencia entre que una persona tenga pene o vagina significaría lo mismo que tener orejas grandes o pequeñas. El cuerpo así

¹⁰⁵ Cfr. GÓMEZ SUÁREZ, Agueda, "Etnicidad y tercer género", en XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles: congreso internacional, 1ª. ed., *Hal Open Science*, Santiago de Compostela, España, pág. 2388.

¹⁰⁶ Cfr. FOUCAULT, Michel, Herculine Barbin llamada Alexina B.: Selección de Antonio Serrano, 2ª ed., Talasa Ediciones, Madrid, España, 2007, págs. 11-20.

¹⁰⁷ Cfr. CUCCHIARI, Salvatore, "La revolución del género y la transición de la horda bisexual a la banda patrilocal: Los orígenes de la jerarquía del género", en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 201.

entendido no es otra cosa que una “situación cultural”.¹⁰⁸ Así, la categoría género produce que exista la categoría sexo y no viceversa.

El doctor Salvatore Cucchiari realizó una muy interesante equiparación con el mito de la raza. Cucchiari indica que se descubren las categorías raciales al igual que las de género. La construcción de categorías raciales conduce a subrayar ciertas diferencias físicas entre poblaciones y desestimar similitudes. No había diferencias raciales notables, hubo que fabricarlas.¹⁰⁹ Lo mismo ocurre con el género, las diferencias biológicas entre hombres y mujeres son realmente mínimas, pero se acentúan por la percepción condicional que las resalta.

Sobre la ficticia división sexual se edificó la división sexual del trabajo, a partir del surgimiento de la agricultura. La división sexual del trabajo es la “distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los dos sexos, de su espacio, su momento, sus instrumentos”.¹¹⁰ Las mujeres se dedicarían primordialmente a las labores inherentes a la procreación y el cuidado, mientras que los hombres serían proveedores. Engels lo sintetizó: “Cada uno es el amo en su dominio: el hombre en el bosque, la mujer en la casa.”¹¹¹

La división sexual del trabajo es un mecanismo para constituir un estado de dependencia y complementariedad entre los sexos. Divide a los sexos, exacerba las diferencias. Desde luego, hombres y mujeres son diferentes, pero no tanto

¹⁰⁸ Cfr. LAMAS ENCABO, Marta, “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría ‘género’”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, 1ª ed., PUEG-UNAM y Editorial Porrúa, México, 2013, págs. 327-364.

¹⁰⁹ Cfr. CUCCHIARI, Salvatore, “La revolución del género y la transición de la horda bisexual a la banda patrilocal: Los orígenes de la jerarquía del género”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 226.

¹¹⁰ BOURDIEU, Pierre, *La dominación masculina*, *Op. Cit.*, pág. 22.

¹¹¹ ENGELS, Friedrich, *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, *Op. Cit.*, pág. 172.

como la vida y la muerte, el día y la noche, la tierra y el cielo. Se encuentran muy cerca de sí en realidad. La oposición natural pierde eficacia como explicación, ya que la fuerza o la altura es un mito.¹¹²

Como se ha señalado, la división sexual del trabajo se alimenta y fortalece a partir de aparatos simbólicos representados en el lenguaje de las dicotomías. Todas ellas relacionadas con la idea de partir el mundo en dos y en que uno se relacione con lo masculino mientras lo otro se relacione con lo femenino: racional/emocional, cultura/naturaleza, objetivo/subjetivo, abstracto/concreto, universal/particular. En cada par, el superior es masculino y el inferior lo femenino.¹¹³

Precisamente aquí es donde se refleja la existencia de una asimetría originada de la división sexual del trabajo. La existencia del sexo débil corresponde a la existencia en oposición del sexo fuerte. La doctora Michelle Rosaldo apunta que esta asimetría de poder no es casualidad, pues una de las dicotomías principales es la que confina a las mujeres al espacio privado, mientras que el espacio público es propio de los hombres. Desde esta territorialización se le da poder al sexo que se encuentra en el espacio de toma de decisiones, de producción y ganancia económica y de la autoridad social.¹¹⁴

En conclusión, la división sexual, acentuada por la división sexual del trabajo y por la connotación de género de las dicotomías que habitan el universo simbólico, fabrica la norma de la identidad de género.

¹¹² Cfr. RUBIN, Gayle, "El tráfico de mujeres: Notas sobre la 'economía política' del sexo", en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 59.

¹¹³ BOURDIEU, Pierre, *La dominación masculina*, *Op. Cit.*, pág. 23.

¹¹⁴ Cfr. ROSALDO ZIMBALIST, Michelle, "Mujer, cultura y sociedad: una visión teórica", en *"Antropología y feminismo"*, S.N.E., Editorial Anagrama, Barcelona, España, 1979, pág. 26.

Un primer problema de lo que se expone reside en imaginar todas las personas que son excluidas por lo considerado aceptable por la norma, ya sea personas intersexuales, transexuales, transgénero, mujeres con actitudes masculinas u hombres con actitudes femeninas. Así, la norma únicamente protege un arquetipo, un idealizado molde binario. Por el contrario, las “identidades de género” que “no se adaptan a esas reglas de inteligibilidad cultural, se manifiestan únicamente como defectos en el desarrollo o imposibilidades lógicas desde el interior de ese campo”.¹¹⁵

Además, las dos cajas inmediatamente son ocupadas por cualidades esperadas propias de los géneros: una mujer recibirá la presión social de ser madre, de ser bonita, de saber asear el hogar; un hombre deberá aprender a ser viril, fuerte y apto para proveer a una familia. El masoquismo, la pasividad y el desprecio a sí mismas son imprescindibles para la mujer; el narcisismo es imprescindible para el hombre. Estos estereotipos son reforzados permanentemente por el entorno social en todo momento. En consecuencia, a pesar de que cada bebé contiene todas las posibilidades sexuales disponibles para la expresión humana, sólo algunas se expresan y otras son reprimidas. La cultura nos domestica.

Un segundo problema, íntimamente relacionado con el primero, tiene que ver con que la identidad de género trae aparejado el significado de poder social atribuible a cada género. Asumirse como mujer es asumirse de inmediato como inferior. La

¹¹⁵ BUTLER, Judith, El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad, S.N.E., Editorial Paidós, Barcelona, España, 2007, pág. 73.

presencia o ausencia del falo conlleva a la diferencia entre dos situaciones sociales: hombre y mujer.¹¹⁶

b. Orientación sexual

El segundo campo de regulación del sistema sexo-género es el de la atracción sexual. En este caso, en la ley del género hay exclusivamente una posibilidad apropiada: la heterosexualidad. Cabe aclarar que las relaciones erótico-afectivas pertenecen a un campo distinto al del parentesco.

De vuelta al tema de la orientación sexual, esta tampoco es una ley natural y los estudios etnográficos confirman que tampoco es novedosa la existencia de prácticas homosexuales permitidas e, incluso, instituidas, que la contradicen. Los integrantes de la tribu *etoro*, sólo recurren al sexo heterosexual de mala gana.¹¹⁷

En muchos grupos de Nueva Guinea, al considerar a hombres y mujeres enemigos, el período del embarazo es percibido como un momento de humillación para los varones, quienes sólo pueden superar ese estadio al sostener relaciones homosexuales con un pariente mayor.¹¹⁸

En todas las sociedades existen ideas de lo que constituyen expresiones sexuales aceptables. Sin embargo, “la variación en el registro etnográfico sugiere que la sexualidad humana es plástica y no está sujeta a patrones genéticos u hormonales rígidos, sino determinada por las áreas simbólicas y de aprendizaje

¹¹⁶ Cfr. RUBIN, Gayle, “El tráfico de mujeres: Notas sobre la ‘economía política’ del sexo”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 71.

¹¹⁷ Cfr. CUCCHIARI, Salvatore, “La revolución del género y la transición de la horda bisexual a la banda patrilocal: Los orígenes de la jerarquía del género”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 194.

¹¹⁸ Cfr. RUBIN, Gayle, “El tráfico de mujeres: Notas sobre la ‘economía política’ del sexo”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 60.

del cerebro”.¹¹⁹ Por el contrario, la sexualidad es imaginativa y culturalmente elaborada. De este modo, la heterosexualidad exclusiva debe verse como un proceso instituido,¹²⁰ pero, entonces, ¿cuál es la causa y origen de esta segunda obligación de la ley del género?

Sin duda, los autores de diversas disciplinas han debatido ampliamente sobre este tema y muchos coinciden en que la tendencia hacia la heterosexualidad obligatoria en la sociedades se debe fundamentalmente a mediar la dicotomía simbólica entre hombres y mujeres. Es decir, se compite entre quienes comparten las funciones propias, lo que refuerza la identidad de los sujetos como unos, y los otros con funciones diversas se les atribuye un rol complementario que se refuerza por la posibilidad de engendrar. A su vez, se produce el efecto de formar parejas complementarias en virtud de esto.¹²¹ En la sociedad anterior al género, según el profesor Cucchiari, la visión de la humanidad era unitaria; al identificarse roles y actividades específicas ancladas a las dos mitades del universo, es que lo armónico se asoció también a la complementariedad sacralizada entre los sexos, por lo que: “La dualidad de género crea condiciones en el dominio simbólico que tenderían no sólo a validar, sino a prescribir la heterosexualidad exclusiva”.¹²²

La renombrada filósofa Judith Butler sostiene la existencia de lo que denomina la matriz heterosexual del deseo, que en resumen implica que “para que la

¹¹⁹ CUCCHIARI, Salvatore, “La revolución del género y la transición de la horda bisexual a la banda patrilocal: Los orígenes de la jerarquía del género”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 194.

¹²⁰ *Ibidem*, pág. 195.

¹²¹ *Ibidem*, págs. 233-238.

¹²² *Ibidem*, pág. 236.

heterosexualidad permanezca intacta como una forma social clara, exige una concepción inteligible de la, homosexualidad, así como la prohibición de esa concepción para hacerla culturalmente ininteligible”.¹²³ Para ella, existe una relación inherente entre la heterosexualidad obligatoria y la reproducción humana, pues nos encontramos en “un sistema de sexualidad en el que se exige que el cuerpo femenino acepte la maternidad como la esencia de su yo y la ley de su deseo”.¹²⁴

La catedrática Butler coincide también en que “la producción táctica de la categorización discreta y binaria del sexo esconde la finalidad estratégica de ese mismo sistema de producción al proponer que el sexo es una causa de la experiencia, la conducta y el deseo sexuales, cuando en realidad se trata de un efecto”.¹²⁵ En otras palabras, la heterosexualidad obligatoria refuerza y es reforzada también por el principio de división sexual, pues traduce a hombres y mujeres en entidades incompletas y complementarias; ello, a la par de que se ata la identidad de género correspondiente al sexo con la orientación sexual hacia el pre-fundado sexo opuesto: el hombre masculino deberá amar y tener relaciones sexuales con su opuesto, la mujer femenina. Aquí es posible observar la suma e interacción entre las dos primeras reglas de la ley del género.

En consecuencia, la preponderancia de la reproducción humana como única razón válida para el deseo sexual y la división de los sexos inscriben en el texto

¹²³ BUTLER, Judith, El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad, *Op. Cit.*, pág.169.

¹²⁴ *Ibidem*, pág. 194.

¹²⁵ *Ibidem*, págs. 81 y 82.

social a la heterosexualidad como norma vital para el funcionamiento del engranaje del sistema sexo-género.

Las repercusiones de este sistema heteronormativo se ven reflejadas en la discriminación y criminalización prevalente hacia personas gay, lesbianas, bisexuales, asexuales o pansexuales, quienes se apartan de la obligación subyacente a la norma. La homosexualidad femenina tiene un efecto doble, pues es más reprimida que la masculina;¹²⁶ por ejemplo, el libro *Gay American History* del autor Jonathan Katz nos narra que ya en 1656 la colonia de *New Haven* decretó la pena de muerte para las lesbianas.¹²⁷

Finalmente, como señala la escritora Rita Segato: “hablar exclusivamente de homosexualidad y de heterosexualidad reduce el amplio campo de las orientaciones y disposiciones afectivo-sexuales”.¹²⁸

c) *Parentesco*

El tercer campo de regulación del género es el parentesco, que establece la existencia de vínculos entre las personas en el terreno simbólico sobre la pertenencia de los individuos a unidades sociales llamadas familias. Esta regla de género considera a la familia nuclear -padre, madre e hijos- la célula fundacional de la sociedad.

El parentesco es un principio organizador de la vida social; hay múltiples y variadas normas con una complejidad interna en cada civilización y época y mitos que sustentan esa organización. Muestra de ello es que, entre los *azande*, las

¹²⁶ Cfr. RUBIN, Gayle, “El tráfico de mujeres: Notas sobre la ‘economía política’ del sexo”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 62.

¹²⁷ Cfr. KATZ, Jonathan, *Gay American History*, 1992, 2ª ed., *Meridian Penguin Group*, *New York*, Estados Unidos, 1992, pág. 13.

¹²⁸ SEGATO, Rita Laura, *Las estructuras elementales de la violencia*, *Op. Cit.*, 78.

mujeres son monopolizadas por hombres mayores. Entre los *dahomey* una mujer puede ser su propio marido si puede pagarlo.¹²⁹

En consecuencia, nuevamente el parentesco tampoco es una ley natural, sino cultural, y es un sistema de relaciones o categorías sobre las que se distribuyen derechos, deberes, estatus y papeles. Principalmente, el parentesco establece las directrices sobre descendencia y matrimonio. Según Levi-Strauss, se trata de la “imposición de la organización cultural sobre los hechos de la procreación biológica”.¹³⁰ El parentesco es organización y la organización otorga poder, pero ¿Cómo funciona esta organización? Los sistemas de parentesco se basan en dos pilares que tienen un contenido específico de acuerdo a la sociedad: la consustanciación y el matrimonio.

En cuanto al primer pilar, el parentesco se elabora culturalmente con la idea de la consustanciación, es decir, la creencia de que hay una sustancia compartida entre las personas. La sustancia varía de sociedad en sociedad y puede ser semen, sangre menstrual, leche materna o alimento. Entre los esquimales, por ejemplo, dos personas pueden ser hermanas por el hecho de que sus madres fueron asistidas por las mismas parteras.¹³¹ Entre los *navajo*, la idea de maternidad puede corresponder con las mujeres que crían, así como por las que engendran. En general, predomina el modelo procreativo, en el cual importa el

¹²⁹ Cfr. RUBIN, Gayle, “El tráfico de mujeres: Notas sobre la ‘economía política’ del sexo”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 61.

¹³⁰ RUBIN, Gayle, “El tráfico de mujeres: Notas sobre la ‘economía política’ del sexo”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, págs. 49 y 53.

¹³¹ Cfr. CUCCHIARI, Salvatore, “La revolución del género y la transición de la horda bisexual a la banda patrilocal: Los orígenes de la jerarquía del género”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, págs. 188-189 y pie de página 3.

sexo y la generación para la distribución diferencial de derechos y deberes en cada linaje.¹³²

En cuanto al segundo pilar, la exogamia tiene que ver con una cuestión aparentemente desconexa que es preciso mirar primero: el regalo.

De acuerdo con el doctor Marcel Mauss, dar, recibir y devolver regalos domina las relaciones sociales. En ese tenor, la profesora Gayle Rubin ha sostenido que:

“La significación de hacer regalos es que expresa, afirma o crea un vínculo social entre los participantes en un intercambio. El hacer regalos confiere a sus participantes una relación especial de confianza, solidaridad y ayuda mutua”.¹³³

En el comercio social “el regalo es la forma primitiva de lograr la paz que en la sociedad civil se obtiene por medio del Estado.”¹³⁴ Esta es la teoría antropológica de la reciprocidad primitiva.

Las sociedades primitivas descubrieron que a través del regalo de ciertas cosechas, joyas y otros bienes, podrían establecer relaciones de lealtad con tribus vecinas o socios comerciales relevantes, así como prevenir tensiones y empresas bélicas. Sin embargo, los regalos solamente implican alianzas temporales. ¿Cómo entonces podría haber vínculos perdurables entre las sociedades? La respuesta está en la prescripción de la exogamia. Se denomina exogamia a la regla que obliga a elegir a un cónyuge externo al grupo al que pertenece una persona. La exogamia de las hordas se volvió importante en algún

¹³² Cfr. CUCCHIARI, Salvatore, “La revolución del género y la transición de la horda bisexual a la banda patriloc: Los orígenes de la jerarquía del género”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, págs.190 y 191.

¹³³ RUBIN, Gayle, “El tráfico de mujeres: Notas sobre la ‘economía política’ del sexo”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 51.

¹³⁴ *Ibidem*, pág. 51.

momento para generar alianzas, lo mismo que la idea de la descendencia entre las personas.¹³⁵

Es interesante anotar que, en diversas épocas, el contenido de la prohibición del incesto ha variado, por ello resulta imposible explicarlo por el hecho de evitar parejas genéticas próximas. Por ejemplo, hay sistemas de matrimonio que exigen el casamiento de primos cruzados.¹³⁶

Tribus, reinos y naciones se han fundado en la idea de alianzas entre familias por vía del matrimonio. El matrimonio es una forma básica de intercambio de regalos: las mujeres son el regalo.¹³⁷ En otras partes del mundo esto puede ser diferente, en ciertas regiones de Oceanía, por ejemplo, el intercambio de niñas y niños es lo que permite las alianzas.¹³⁸ El etnólogo Lévi-Strauss sostuvo que la mayoría de los sistemas de parentesco se basan en el intercambio de mujeres entre los hombres, lo que da como lugar a una teoría implícita de la opresión sexual.¹³⁹

La profesora Gayle Rubin indica que “el resultado del regalo de una mujer es más profundo que el de otras transacciones, porque la relación que se establece no es de reciprocidad, sino de parentesco. Los participantes se convierten en afines y sus descendientes se relacionan por la sangre.”¹⁴⁰

¹³⁵ Cfr. CUCCHIARI, Salvatore, “La revolución del género y la transición de la horda bisexual a la banda patrilocal: Los orígenes de la jerarquía del género”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, págs. 240-241.

¹³⁶ Cfr. RUBIN, Gayle, “El tráfico de mujeres: Notas sobre la ‘economía política’ del sexo”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 60.

¹³⁷ *Idem.*

¹³⁸ Cfr. CUCCHIARI, Salvatore, “La revolución del género y la transición de la horda bisexual a la banda patrilocal: Los orígenes de la jerarquía del género”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 220.

¹³⁹ Cfr. RUBIN, Gayle, “El tráfico de mujeres: Notas sobre la ‘economía política’ del sexo”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 49.

¹⁴⁰ *Ibidem*, pág. 52.

Además, el matrimonio en realidad versa en sus orígenes sobre el derecho de concesión de los padres. Hay numerosos ejemplos de ello a lo largo de la historia documentada: “Mujeres entregadas en matrimonio, tomadas en batalla, cambiadas por favores, entregadas como tributo, intercambiadas, compradas y vendidas”. Visto así, hay muchas cosas que cobran sentido, como la curiosa costumbre de que el padre entregue a la novia. O que se les llame alianzas a las uniones matrimoniales. Hay un sentido político detrás. Es una forma de propiedad de las personas. No en un sentido de la propiedad privada o exclusiva y excluyente, pero sí de derechos, situación genealógica y linaje.¹⁴¹

En tanto pilar, cualquier alteración en el paradigma de la familia produce fuerzas sociales de resistencia al cambio y una intención permanente de preservación. Por ello, la gran exponente del posestructuralismo, la filósofa Judith Butler, concluye:

“Si la verdad interna del género es una invención, y si un género verdadero es una fantasía instaurada y circunscrita en la superficie de los cuerpos, entonces parece que los géneros no pueden ser ni verdaderos ni falsos, sino que sólo se crean como los efectos de verdad de un discurso de identidad primaria y estable.”¹⁴²

¹⁴¹ Cfr. RUBIN, Gayle, “El tráfico de mujeres: Notas sobre la ‘economía política’ del sexo”, en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, *Op. Cit.*, pág. 54-56.

¹⁴² BUTLER, Judith, *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*, *Op. Cit.*, pág. 267.

1.2 La violencia de género en las escuelas y trabajos

1.2.1 La violencia como mecanismo de control social

Si entendemos al género no como un concepto descriptivo del orden natural, sino como un concepto prescriptivo del orden social, necesitamos caracterizar a mayor detalle el funcionamiento de esta forma particular de sistema normativo. No hablamos del derecho en su sentido tradicional, claro está, pues no se trata de una regulación que dependa del Estado —precede al Estado mismo, al menos al Estado Moderno—. Así, la eficacia que tiene el género para imponerse con el fin de homogeneizar modos de vida en las sociedades a lo largo de la historia se sostiene en mecanismos de coerción diversos al temor al uso de la fuerza pública o a la imposición de una multa, por ejemplo.

Mantener la vigencia de la ley del género depende de contar con “formas de institucionalización del poder”.¹⁴³ En ese sentido, el filósofo Michel Foucault señaló que los mecanismos de control son modalidades instrumentales para el ejercicio del poder.¹⁴⁴ De esta manera, el género regula formas de vida -biopolítica- a través de un sistema de refuerzos ideológicos en la socialización cotidiana,¹⁴⁵ que impone sanciones a quien no cumple con los mandatos de género -necropolítica-.¹⁴⁶

La violencia de género se suele describir como actos de bestialidad, irracionalidad o brutalidad inconsecuente, resultado de alguna patología

¹⁴³ FOUCAULT, Michel, “El sujeto y el poder”, en *Revista Mexicana de Sociología*, S.N.E., UNAM, México, 1988, Vol. 50, Núm. 3, julio-septiembre 1988, págs. 16-19.

¹⁴⁴ *Ibidem*, pág. 17.

¹⁴⁵ FOUCAULT, Michel, *Historia de la sexualidad: La voluntad de saber*, Volumen I, 31ª ed. en español, Editorial Siglo XXI, México, 2007, págs. 161-194.

¹⁴⁶ *Cfr.* MBEMBE, Achille, *Necropolítica*, S.N.E., Editorial Melusina, España, 2011, págs. 11, 20, 74-75.

psicológica, drama pasional o defecto individual del temperamento del sujeto en lo particular. No obstante, esta tesis sostiene que la violencia de género es en realidad una modalidad instrumental del ejercicio del poder en las relaciones de género, la cual conlleva un mensaje simbólico que reafirma la subordinación del género femenino al masculino, e instituye una sanción social al quebranto de los mandatos de género. Por ello, la violencia de género es una cuestión que más que versar sobre las perversiones individuales de personas naturalmente malas, refleja contextos estructurales y sistémicos de desigualdad entre los géneros.¹⁴⁷

1.2.2 Las causas de la violencia de género

La antropóloga Rita Segato integró diversos artículos de su autoría en el libro *Las estructuras elementales de la violencia*. El primero de ellos es sumamente ilustrativo y nos servirá como marco para comprender la forma en la que opera la violencia de género, para indagar con mayor especificidad en la violencia que se produce y reproduce en los espacios de escuelas y trabajos.

La profesora Segato estudió que, a pesar de sus variantes, el acceso sexual al cuerpo de las mujeres sin su consentimiento es una experiencia casi universal, es decir, en la mayoría de las culturas es una práctica, aunque en algunas es más rara que en otras; lo variable es la incidencia.¹⁴⁸ La autora concluye que la violación es un acto punitivo y disciplinador de las mujeres y, en algunas

¹⁴⁷ Cfr. MACKINNON, Catharine, *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*, 19ª ed., Yale University Press, Estados Unidos, 1979, pág. 2.

¹⁴⁸ Cfr. SEGATO, Rita Laura, *Las estructuras elementales de la violencia*, Op. Cit., 24-25.

sociedades, se encuentra prescrita la violación como una consecuencia jurídica.¹⁴⁹

También observó que, dentro de la práctica masculina de la conquista, el cuerpo de las mujeres es un territorio más en disputa, donde los hombres compiten entre sí por él; inclusive durante mucho tiempo hubo una idea del cuerpo de las mujeres como extensión del cuerpo de los hombres, por lo que la violación a ellas era una forma de humillación a los hombres. En algunos lugares, la práctica de la fecundación forzada de las mujeres de las tribus vencidas denotaba más directamente las intenciones detrás de la violación.¹⁵⁰

En la modernidad, con la conceptualización individualista, dejó de haber violencia indirecta a los hombres, a través del cuerpo de las mujeres, es decir, ahora ya las agresiones son directamente contra ellas.¹⁵¹ Por ello también, anteriormente, se consideraba la violación un delito contra las costumbres, porque el bien jurídico tutelado era la honra del varón, ya que se protegía la certeza de la paternidad, la continuidad de la estirpe y a las mujeres como depositarias de esa función reproductiva, así como de ser una costilla de los hombres.¹⁵²

En ese sentido, la doctora Segato abrió un diálogo con la violencia y partió del desconcierto que le causaba lo que llamó la violación cruenta; es decir, aquellas violaciones a mujeres en las que los perpetradores fueran hombres desconocidos para ellas.¹⁵³ Con esto, distinguió aquellas violaciones entre familiares, o personas conocidas o víctimas de un acecho específico -como que siguieran a

¹⁴⁹ Cfr. SEGATO, Rita Laura, Las estructuras elementales de la violencia, *Op. Cit.*, pág. 25.

¹⁵⁰ *Ibidem*, págs. 25-28.

¹⁵¹ *Ibidem*, pág. 27.

¹⁵² *Idem*.

¹⁵³ *Ibidem*, pág. 23.

las mujeres- de aquellas que se daban en lugares públicos, generalmente, y entre personas que no habían tenido un contacto anterior. Para tal efecto, entrevistó a casi un centenar de hombres privados de la libertad por el delito de violación y con la condición de que la víctima fuera una persona desconocida para quienes ahora estaban presos.¹⁵⁴

Era particularmente inquietante para la profesora Segato que, cuando comenzó a estudiar esta práctica, descubrió que quienes ejecutaban la violación cruenta no lo hicieran por un instinto de satisfacción de necesidades sexuales o la fijación obsesiva con un objeto del deseo y que la relación sexual se daba completamente en condiciones negativas para la experimentación del placer o cualquier otro incentivo. Entonces, en escenarios adversos, riesgosos, sin ningún beneficio para ellos, ¿por qué estos hombres violaban? ¿Se trataba de una agresión por la simple agresión?¹⁵⁵

Como se ha mencionado, siempre existe la tentación de etiquetar a los perpetradores con acusaciones de ser anormales, ovejas descarriadas, enfermos que requieren un tratamiento y que pocos hombres en su aislamiento de locura, cometen estos actos atroces. En cambio, la doctora Segato sostiene la necesidad de una mirada más amplia que indague en las profundidades del sistema que es el verdadero victimario en esta relación. Humanizar a los perpetradores para entender la violación es la forma en la que se puede encontrar mejores rutas hacia la prevención.¹⁵⁶

¹⁵⁴ Cfr. SEGATO, Rita Laura, Las estructuras elementales de la violencia, *Op. Cit.*, págs. 23 y 24.

¹⁵⁵ *Ibidem*, pág. 23.

¹⁵⁶ *Ibidem*, pág. 24.

En el ánimo de comprender, Segato teorizó sobre los tres significados por los cuales identificó que se cometía el delito de violación:

1. **Como castigo o venganza**, en contra de la mujer genérica que “se salió del lugar donde pertenece, es decir, de su posición subordinada”. Se trata de un castigo por el “abandono de su lugar”. Si la mujer cruza la línea de los roles, espacios e identidades determinados para la feminidad, pone en entredicho la posición del hombre en la jerarquía. La violación como sanción tiene la función de recolocar en la posición de subordinación a la mujer. La figura del violador es moralizadora y disciplinadora, pues éste reasume su poder y control sobre la mujer desobediente de sus leyes -acto contra la virilidad- mediante la fuerza que recupera. Se puede tratar de cualquier mujer y tiene por objeto restituir el desequilibrio de poder que prescribe la estructura.¹⁵⁷

2. **Como agresión o afrenta a otro hombre genérico**. En este caso el mensaje no es hacia la mujer -pero sí en el cuerpo de la mujer-, sino al otro hombre en una disputa. Se trata de un acto para apropiarse de lo que otro hombre posee como un desafío al poder de éste o en búsqueda de la restauración y equilibrio de poder frente a un despojo. La violación es un acto semiótico público, de lenguaje corporal, a través de y en la mujer.¹⁵⁸

3. **Como una demostración de fuerza y virilidad ante una comunidad de pares**. Ello con el fin de asegurarse un lugar en el grupo a través de la demostración de competencia sexual y fuerza física. Es característico entre las formaciones de pandillas. Se hace con, para o ante una comunidad; incluso

¹⁵⁷ Cfr. SEGATO, Rita Laura, Las estructuras elementales de la violencia, *Op. Cit.*, págs. 31-32.

¹⁵⁸ *Ibidem*, págs. 32-33.

aunque la pandilla no se encuentre presente, se tiene en el horizonte mental la necesidad de sentirse digno ante esta comunidad. No se encuentra en un supuesto deseo de satisfacción sexual. Es una exhibición de la sexualidad como capacidad viril más que como placer sexual. El mensaje es hacia otros hombres, pero fundamentalmente hacia sí mismo y su mundo de creencias.¹⁵⁹

Es en estas tres razones que Segato encuentra el mandato de masculinidad, la noción de obligación del uso de la violencia para cumplir con ese mandato. La violencia es, por excelencia, el recurso restauración de asimetrías de poder de género. Y es que se encuentra el gen de la masculinidad en el mandato de moralización y jefatura, en la competencia frente a los pares o en la búsqueda de legitimidad entre los pares. En última instancia, se encuentra un mandato de violación, no es que el hombre pueda violar, sino que debe violar. Es así que la antropóloga Rita Segato concluye que el poder no puede prescindir de la fuerza.¹⁶⁰

Desde luego, ante esta serie de mandatos, la violación entendida como la penetración refleja una reducción a lo físico y a lo visible de la violencia. La profesora Segato señala que la mirada fija masculina -conocida más por su nombre en inglés como *male gaze*- o el fenómeno de hombres que rapaban mujeres como vejamen, son otras formas que participan del mismo paisaje simbólico que la violación como acto material de naturaleza aparentemente sexual.¹⁶¹

¹⁵⁹ Cfr. SEGATO, Rita Laura, Las estructuras elementales de la violencia, *Op. Cit.*, págs. 33-36.

¹⁶⁰ *Ibidem*, págs. 37-40.

¹⁶¹ *Ibidem*, págs. 40-42.

La violación así es un acto interno, que anula a las víctimas y que representa un nivel de humillación que refleja la destrucción y el castigo a las mujeres. De esta forma, la violación no es una expresión aislada de violencia, por el contrario, se encuentra interconectada con otras expresiones que, incluso, pueden tener identidad en la significación simbólica. Por ende, esta explicación sobre la tecnología de la violencia aplicada a la violación, nos ayuda a comprender en el acoso y hostigamiento sexual, así como en otras formas de violencia invisibilizadas, normalizadas y toleradas, la misma raíz y origen, e incluso el mismo propósito simbólico. Esta investigación se concentra en tales formas de violencia a las que se les ha dado menor importancia porque pueden incluso no dejar una huella física, pero ocurren todos los días, forman parte del *continuum* de violencias cotidianas y tienden a escalar si no se interviene a tiempo.

1.2.3 La violencia de género contextualizada en espacios laborales y educativos

Los centros laborales y educativos son espacios importantes de la vida social. Las personas pueden permanecer por varios años en un mismo espacio diariamente y dedican gran parte de su tiempo a las actividades de trabajo o educación. Como todo territorio de socialización, no está exento de las relaciones de poder existentes fuera de sus instalaciones, por el contrario, éstas también se manifiestan en dichos lugares, como ocurre con la violencia de género.

Pero, además de ser un espacio más de la vida social donde puede ocurrir la violencia de género, ¿hay alguna otra implicación que tengan estos espacios en el análisis de la violencia de género?

La profesora Catherine A. MacKinnon ya en la década de los 70 explicaba por qué era relevante hablar especialmente de estos lugares cuando se menciona la violencia de género. En su libro *Sexual Harassment of Working Women*, detalla que la participación de las mujeres en el mercado del trabajo se incrementó en Estados Unidos -y probablemente esto aplique a gran parte del mundo occidental- de manera dramática desde 1940.¹⁶² Antes de este punto de inflexión, casi todas las mujeres carecían de ingresos propios, dependían económicamente de los hombres -padres o esposos-, por lo que no tenían propiedades a su nombre, se encontraban relegadas al espacio privado y se dedicaban al trabajo no remunerado en el hogar, reproducción y maternidad, así como tareas de cuidado en función de los hombres de sus familias. Los hombres históricamente han tenido “el control sobre la supervivencia material de las mujeres”.¹⁶³

La incorporación de las mujeres al mercado laboral -y por tanto, a un mayor grado de educación en escuelas y acceso a las universidades- ha implicado una serie de cambios importantes en las relaciones de género en la segunda mitad del siglo XX y principios del siglo XXI. En el caso de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de “Campo Algodonero”, el tribunal interamericano reconoce como parte del contexto de los hechos que la incorporación de las mujeres en el trabajo en la industria de las maquilas desafió los roles tradicionales de género al asignar un rol a las mujeres que nunca antes habían tenido: el de proveedoras del hogar. Este cambio en los roles de género, mas no en la “visión estereotipada de los

¹⁶² Cfr. MACKINNON, Catharine, *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*, Op. Cit., nota a pie de pág. 1 del capítulo 2.

¹⁶³ *Ibidem*, pág. 1.

papeles sociales de hombres y mujeres”, se consideró como un factor relevante, junto con otros que desencadenaron una ola de feminicidios en Ciudad Juárez, Chihuahua.¹⁶⁴

El caso de “Campo Algodonero” ejemplifica cómo la violencia puede ser una forma de reacción social ante los cambios que alteran la subordinación femenina en las relaciones de género. La violencia de género es una forma de sanción que se impone a quienes salen de los espacios que la sociedad les ha asignado.

De tal suerte que la violencia de género en escuelas y trabajos envía un mensaje en contra de las mujeres que han abandonado el espacio doméstico -privado, de reproducción y cuidado- para adentrarse a los espacios laborales y educativos -público, de producción y de autonomía-, que históricamente han pertenecido a los hombres. Incluso, el Comité CEDAW ha señalado que “...la violencia contra las mujeres en el mundo laboral y educativo es un reflejo del tradicional dominio masculino en ese ámbito”.¹⁶⁵

La autora Vicky Shultz nuevamente da luz sobre este tema, al señalar que la segregación sexual simultáneamente causa y efecto del acoso, tanto de las profesiones habilitadas para las mujeres como de las posiciones y el estatus dentro del escalafón. Entonces, el acoso es un dispositivo para alimentar la segregación y los estereotipos.¹⁶⁶

¹⁶⁴ *Cfr.* CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs México, vs México, Excepción preliminar, fondo y reparaciones y costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009, Serie C No. 205, párr. 129.

¹⁶⁵ COMITÉ CEDAW, “Recomendación general núm. 36 (2017) sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación”, CEDAW/C/GC/36, Ginebra, Suiza, 27 de noviembre de 2017, párr. 62.

¹⁶⁶SCHULTZ, Vicky, “Reconceptualizar el acoso sexual, de nuevo”, en *Feminismos y Derecho: Un diálogo interdisciplinario en torno a los debates contemporáneos*, *Op. Cit.*, págs. 35 y 36.

La doctora MacKinnon coincide y señala que el acoso sexual “no es incidental ni tangencial a la desigualdad que padecen las mujeres; por el contrario, se trata de una expresión de la desigualdad y una dinámica central de ella.”¹⁶⁷ Asimismo, la autora refiere que el acoso sexual niega la oportunidad a las mujeres de “ejercer el control sobre sus propias vidas.”¹⁶⁸ La desigualdad se ve representada de tres maneras en los espacios de trabajo: a) segregación horizontal, b) estratificación vertical, y c) desigualdad de ingreso.¹⁶⁹

La segregación horizontal involucra que ciertos empleos o profesiones son considerados propios de las mujeres, mientras que otros se consideran de hombres. La jurista Catharine MacKinnon dice que las mujeres sólo son contratadas por ser mujeres en puestos relacionados con lo que se asume pueden o deben hacer conforme a los estereotipos de género y sus empleos tienden a ser sobre tareas repetitivas, tediosas, de poca complejidad, orientadas al servicio, cuidado, atención o limpieza.¹⁷⁰ Este punto también se ve reflejado en los espacios educativos:

“Las mujeres tienen trabajos en los cuales son sirvientes personales de los hombres. Las secretarias son un ejemplo estándar, aunque las recepcionistas, enfermeras, asistentes de investigación también encajan en esta categoría. Las funciones que desempeñan las mujeres son parecidas a las funciones de las esposas, como la

¹⁶⁷ MACKINNON, Catharine, *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*, *Op. Cit.*, página xi.

¹⁶⁸ *Ibidem*, pág. 25.

¹⁶⁹ *Cfr.* MACKINNON, Catharine, *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*, *Op. Cit.*, pág. 9.

¹⁷⁰ *Ibidem*, págs. 11 y 18.

construcción del ego, las labores del hogar (limpiar, contestar el teléfono, llevar el café), así como la función de objeto sexual.”¹⁷¹

La estratificación vertical se refiere a que las mujeres se desempeñan como subordinadas en el campo laboral, ya sea porque se ubican en puestos con un trabajo al que se le da menor importancia o porque se encuentren en posiciones inferiores pero con las mismas funciones laborales.¹⁷²

La desigualdad de ingreso implica que no importa el grado de preparación o aptitud de las mujeres, ellas ganan menos que los hombres por el mismo trabajo, o bien, no serán contratadas en los puestos con un mejor salario a pesar de ser las personas más indicadas por su mérito o formación. La profesora MacKinnon advierte que al tratarse del espacio laboral, convergen la desigualdad económica y la desigualdad de género como dos elementos que se afectan mutuamente:¹⁷³

“Las mujeres pobres tienden a tener sustancialmente mejor educación que los hombres igualmente pobres.”¹⁷⁴

Si las empresas no contratan mujeres a pesar de que se les podría pagar menos, de acuerdo con lo que se ha establecido, entonces la razón por la que no se les contrata no tiene que ver con las ganancias. La doctora MacKinnon dice que esto tiene que ver con el estereotipo de ineficiencia que pesa sobre las mujeres, y se trata del ejercicio del poder masculino al decir: “se siente muy bien poner a las mujeres en su lugar.”¹⁷⁵ Nuevamente, se trata del mensaje sobre que el mercado

¹⁷¹ QUICK, Paddy, “*Women’s Work*”, en *Review of radical political economics*, S.N.E., *Union for Radical Political Economics*, Estados Unidos, vol. 4, número 3, 1972, página 17.

¹⁷² Cfr. MACKINNON, Catharine, *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*, *Op. Cit.*, pág. 13.

¹⁷³ *Ibidem*, págs. 174 y 217.

¹⁷⁴ *Ibidem*, pág. 13.

¹⁷⁵ *Ibidem*, pág. 16.

laboral, al igual que el campo educativo, son espacios que simbólicamente continúan vetados para las mujeres, y su presencia es sancionada mediante el ejercicio de la violencia que tiene como fin último su segregación. Es decir, devolver a la mujer a su espacio, como sugería la antropóloga Segato. Por su parte, la abogada Catharine MacKinnon apunta:

“El acoso sexual de las mujeres guardias por parte de prisioneros hombres se convirtió en la razón por la cual ellas no deberían ocupar ese puesto. Si se conociera la extensión del acoso sexual en todo tipo de trabajos, ¿las mujeres serían excluidas del mundo laboral por completo?”¹⁷⁶

El problema del hostigamiento sexual en el trabajo o en la escuela es que en general se refiere a aproximaciones sexuales no consentidas y a eso se añade el componente de que quien realiza dichas aproximaciones son personas “con poder para premiar o castigar”.¹⁷⁷

MacKinnon realiza una descripción detallada de las mujeres con relación al acoso sexual en el entorno laboral:

1. El acoso sexual se caracteriza por ser una forma de violencia invisibilizada un tabú que no suele reconocerse, nombrarse o denunciarse y que, si se hace, es casi seguro que habrá represalias. “Lo no nombrado no debe confundirse con lo inexistente”.¹⁷⁸

¹⁷⁶ *Ibidem*, pág. 186. Traducción propia.

¹⁷⁷ MACKINNON, Catharine, *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*, *Op. Cit.*, pág. 25.

¹⁷⁸ *Cfr.* MACKINNON, Catharine, *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*, *Op. Cit.*, págs. 27, 28 y 49.

2. Los empleadores prefieren contratar a mujeres consideradas bonitas, razón por la cual las mujeres resienten la exigencia social de hacer un énfasis en su imagen. Las mujeres son valoradas entonces de acuerdo con el potencial de ser acosadas sexualmente. Ser atractivas se convierte en un requisito de supervivencia a la vez que, paradójicamente, se traduce en una invitación para el acoso sexual.¹⁷⁹

3. El consentimiento es central al analizar un comportamiento de acoso sexual y no debe ser confundido con tolerancia y debe ser leído desde la experiencia de las mujeres en estos casos. Los hombres en muchas ocasiones menosprecian los impactos del acoso sexual, al acusar a las mujeres de pudorosas, moralinas o lesbianas. “Pareciera que al rechazar a un hombre se rechaza a todos los hombres”,¹⁸⁰ atina a escribir la profesora MacKinnon. De tal modo que la resistencia o sumisión se torna irrelevante para las víctimas cuyo reclamo se desestima. Para ellas, resistir incluso representa un riesgo mayor, pues en la violación por ejemplo “una víctima que se resiste es una víctima que es asesinada”.¹⁸¹

Una pregunta que surge inmediatamente a partir de lo anterior es si el derecho tiene la capacidad de incidir en la erradicación de la violencia de género en centros laborales y educativos. Por décadas, los movimientos feministas han criticado el rol del derecho en las relaciones de género. De acuerdo con la doctora Lucía Núñez, hay tres maneras en las que el derecho ha favorecido la hegemonía

¹⁷⁹ Cfr. MACKINNON, Catharine, *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*, Op. Cit., pág. 23.

¹⁸⁰ *Ibidem*, pág. 45, 46 y 51.

¹⁸¹ *Ibidem*, págs. 45 y 46.

en las relaciones de género: i) el derecho es sexista, cuando las normas han diferenciado a hombres y mujeres y han colocado en desventaja a estas últimas. Un ejemplo claro es cuando las mujeres no podían votar;¹⁸² ii) el derecho es masculino, ya que ha sido un producto cultural históricamente diseñado por los hombres, quienes detentan principalmente los cargos como operadores jurídicos en la construcción, interpretación y aplicación del derecho;¹⁸³ iii) el derecho crea y reproduce el género, dado que establece formas correctas de ser hombres y ser mujeres, así como maneras de considerar a una persona desviada de las normas. Por ejemplo, al prohibir que personas del mismo sexo expresen su afecto en público -como ocurre en muchos países- se reproduce el estigma de incumplir con la norma de género respecto de la heterosexualidad.¹⁸⁴

En tal sentido, Becker nos recuerda que “la diferencia en la capacidad de establecer reglas y de imponerlas a otros responde esencialmente a las diferencias de poder, legal o extralegal”.¹⁸⁵

Así las cosas, ¿tiene sentido alguno echar mano del derecho cuando pareciera un aparato del que disponen quienes detentan el poder, pero no quienes tienen intenciones subversivas? El carácter performativo de las normas implica que éstas no sólo predicán sobre el mundo fáctico, también conforman una realidad simbólica que interactúa con los múltiples vértices de las relaciones sociales.¹⁸⁶

¹⁸² Cfr. NÚÑEZ, Lucía, *El género en la ley penal: crítica feminista de la ilusión punitiva*, 1ª Edición, CIEG-UNAM, México, 2018, págs. 16 y 17.

¹⁸³ Cfr. NÚÑEZ, Lucía, *El género en la ley penal: crítica feminista de la ilusión punitiva*, 1ª Edición, CIEG-UNAM, México, 2018, págs. 18 y 19.

¹⁸⁴ Cfr. NÚÑEZ, Lucía, *El género en la ley penal: crítica feminista de la ilusión punitiva*, 1ª Edición, CIEG-UNAM, México, 2018, págs. 20-33.

¹⁸⁵ *Ibidem*, pág. 55.

¹⁸⁶ BUTLER, Judith, *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*, S.N.E., Editorial Paidós, Barcelona, España, 2007, págs. 271-275.

Por su parte, la autora Tamar Pitch señala que es posible deconstruir la estructura normativa tradicional y que el derecho es útil en el plano de lo simbólico, pero también si se le empieza a concebir como una “urdimbre de normas que sostienen la justicia social para las mujeres y, a la vez, la libertad femenina”.¹⁸⁷

De este modo, el derecho reivindicado como herramienta puede ser empleado para incidir en la erradicación de la violencia de género. Difícilmente se puede imaginar que el derecho sea un dispositivo que por sí mismo pueda alcanzar este objetivo, pero en ciertas condiciones es factible que contribuya en la erradicación de la violencia de género si se utiliza de manera estratégica en conjunto con otras acciones políticas, educativas, artísticas, entre otras.

En la búsqueda de dar una respuesta desde el derecho para resolver este problema, una de las propuestas más comunes es la creación de protocolos de atención a la violencia de género en escuelas y trabajos.¹⁸⁸ De ahí el interés por este trabajo y el desarrollo de los capítulos subsecuentes.

Capítulo 2 Los contenidos mínimos de los protocolos de atención a la violencia de género en escuelas y trabajos de acuerdo con los estándares internacionales

2.1 Una propuesta: la concreción de los estándares internacionales

El 1º. de febrero de 2007 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la “Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”. La violencia de

¹⁸⁷ NÚÑEZ REBOLLEDO, Lucía, El género en la ley penal: crítica feminista de la ilusión punitiva, *Op. Cit.*, pág. 27.

¹⁸⁸ Cfr. GARNICA SOSA, María Angélica, Manual de seguridad para instituciones de educación superior, estrategias para la prevención y atención, 2ª Ed., ANUIES, México, 2011, pág. 41.

género laboral y docente se encuentran reguladas simultáneamente en el Capítulo II del Título II de la ley. El artículo 10 señala que la definición de violencia laboral y docente incluye al acoso y hostigamiento sexual.

Aunque el acoso y hostigamiento sexual no son las únicas formas de violencia de género en las escuelas y trabajos, la ley reconoce que estas expresiones de la violencia se manifiestan frecuentemente en estos espacios. Este capítulo se enfocará principalmente en el acoso y hostigamiento sexual. En ese sentido, el artículo 15, fracción III dispone que se deben “crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión”.

La “Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia” establece la creación de procedimientos que, en las escuelas y centros laborales, han adoptado la forma de protocolos de atención a la violencia de género. No obstante, la legislación no detalla qué características deben tener estos procedimientos, únicamente advierte que serán claros y precisos. Un instrumento diseñado incorrectamente estaría predispuesto al fracaso. Es claro que debe tener ciertos elementos de contenido mínimo para ser consistentes con el objeto y fin de la “Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia” que es prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, de acuerdo con el artículo 1º de dicha ley. Determinar cuáles son esos elementos esenciales es el objetivo de este trabajo.

El artículo 1º, párrafo segundo, de la “Constitución Mexicana” refiere que: “Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo

en todo tiempo a las personas la protección más amplia.” De tal forma que es necesario recurrir a la interpretación conforme del artículo 15, fracción III de la “Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, con el objetivo de discernir esos contenidos mínimos que se han referido, también se utilizará como apoyo el derecho comparado.

Como es de esperarse, no bastará con las fórmulas generales, los principios abstractos y las redacciones imprecisas que suelen ser características del texto de las convenciones internacionales: es indispensable interpretar los tratados.

De conformidad con el artículo 32, de la “Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados”, se hará énfasis en las interpretaciones autorizadas de órganos creados a partir de tratados como un medio de interpretación complementario para dotar de contenido y sentido práctico con lo dispuesto por los tratados. Es preciso advertir que pocos son los tratados que hacen referencia explícita al acoso u hostigamiento sexual o a la violencia en el entorno laboral o educativo y, de este universo, solamente la Convención de Belém do Pará vincula directamente al Estado Mexicano. Sin embargo, es abundante el desarrollo sobre el tema por parte de órganos encargados de interpretar tratados que reconocen que el tema se encuentra implícito en muchos de los instrumentos.

También, en consonancia con el artículo 38 del “Estatuto de la Corte Internacional de Justicia”, que enuncia las fuentes del derecho internacional público, se acudirán a la doctrina y las decisiones judiciales “como medios auxiliares para la determinación de las reglas de derecho”, tal y como lo señala el inciso d) de dicho artículo. Se hará referencia a sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, cuya jurisprudencia se considera obligatoria para los jueces

nacionales, inclusive cuando el Estado Mexicano no sea parte de la controversia, a partir de la resolución de la contradicción de tesis 293/2011.

De igual manera, se recurrirá al derecho comparado, instrumentos de *soft law* y normas de derecho internacional vinculantes, pero que el Estado Mexicano no ha consentido en obligarse. Estos documentos servirán de referencia para dar luz y contenido a las disposiciones de los tratados y para abordar el desarrollo de las diferentes formas de regular los protocolos de atención a la violencia de género alrededor del mundo y discutir buenas o malas prácticas sobre dichas regulaciones. De tal suerte que se han estudiado más de un centenar de ejemplos de México y el mundo para confrontar sus similitudes y diferencias.

Las fuentes del derecho internacional de los derechos humanos deben servir siempre de base para el diseño de instrumentos que impacten en materia de derechos humanos. El control de convencionalidad *ex officio* permite la revisión de normas o actos *ex post*, es decir, una vez que éstos han sido emitidos o ejecutados, pero este no debe ser el único momento en el que se acuda a los estándares internacionales. Las normas que tienen vínculo con derechos humanos deben ser creadas de conformidad con los estándares internacionales como un mecanismo *ex ante* que asegure la armonización con el derecho internacional de los derechos humanos. Por ello, metodológicamente es necesario recurrir a los estándares internacionales para la elaboración de los protocolos de atención a la violencia de género.

Además, hasta ahora, la interpretación conforme ha sido principalmente desarrollada como una obligación del Poder Judicial en el marco de su competencia para pronunciarse sobre la constitucionalidad o convencionalidad

de actos o normas. Sin embargo, la Constitución no dice que la interpretación conforme sea una atribución exclusiva por parte del Poder Judicial. En ese tenor, también el Poder Legislativo y el Poder Ejecutivo deben realizar una interpretación conforme de las normas de derechos humanos que disponen la emisión de otro instrumento jurídico -como es el caso del artículo 15, fracción III, de la “Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia” y los protocolos de atención a la violencia de género-.

Concretar los estándares internacionales permite un ejercicio de auténtica traducción del estándar a la regla; ello requiere que los estándares se vean reflejados en disposiciones precisas adecuadas a una necesidad de regulación específica. Asimismo, posibilita que permeen y transversalicen en contenidos sustantivos y adjetivos por igual: el procedimiento es fondo y no mera formalidad cuando se habla de acceso a la justicia.

2.2 Los protocolos de atención a la violencia de género en el Derecho Internacional de los Derechos Humanos

El artículo 5 de la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” (en adelante, “Convención de Belém do Pará”) aclara que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de los derechos civiles y políticos, así como los derechos económicos, sociales y culturales consagrados en los instrumentos regionales del sistema interamericano y en los del sistema universal de protección de derechos humanos.

En el derecho internacional de los derechos humanos, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, "OIT") ha reconocido en el Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso que "... el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género".¹⁸⁹ También el principio 12 de los "Principios de Yogyakarta" considera que todas las personas tienen: "...derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género".

Así también el principio 16 establece que "toda persona tiene derecho a la educación, sin discriminación alguna basada en su orientación sexual e identidad de género, y con el debido respeto hacia éstas." La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha dejado establecido que la orientación sexual y la identidad de género son categorías protegidas en el artículo 1.1 de la "Convención Americana sobre Derechos Humanos" en relación con la prohibición de discriminación en la sentencia "Atala Riffo e hijas vs Chile".¹⁹⁰ La Corte Interamericana de Derechos Humanos -al igual que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos- también ha determinado en la sentencia del "Caso González Lluy y otros vs Ecuador" que "ciertos grupos de mujeres padecen discriminación a lo largo de su vida con base en más de un factor combinado con su sexo, lo

¹⁸⁹ "Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso", Ginebra, Suiza, 21 de junio de 2019, D.O.F. aprobación 06 de abril de 2022, disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810. Preámbulo.

¹⁹⁰ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, "Caso Atala Riffo y niñas vs Chile". Fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 24 de febrero de 2012, Serie C No. 239, párr. 91.

que aumenta su riesgo de sufrir actos de violencia y otras violaciones de sus derechos humanos.”¹⁹¹

De igual forma, el Comité CEDAW apunta que: “...la violencia por razón de género contra la mujer se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, ya sean públicos o privados”, incluidos los entornos laborales y educativos.¹⁹² En ese sentido, el Comité CEDAW en la “Recomendación General 23” evidencia que: “...históricamente, el hombre ha dominado la vida pública y a la vez ha ejercido el poder de circunscribir y subordinar a la mujer al ámbito privado”,¹⁹³ en tanto que en la “Recomendación General 21” el Comité concluyó que: “la actividad humana en las esferas pública y privada se ha considerado de manera diferente y se ha reglamentado en consecuencia. En todas las sociedades, por mucho tiempo se han considerado inferiores las actividades de las mujeres que, tradicionalmente, han desempeñado su papel en la esfera privada o doméstica.”¹⁹⁴

La “Recomendación General 19” también indica que los Estados deben erradicar la violencia practicada por las empresas, personas u organizaciones, ya que: “En virtud del derecho internacional y de pactos específicos de derechos humanos, los Estados también pueden ser responsables de actos privados si no adoptan

¹⁹¹ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso Gonzales Lluy y otros vs Ecuador”. Excepciones preliminares, fondo y reparaciones y costas. Sentencia de 01 de septiembre de 2015, Serie C No. 298, párr. 288. Asimismo, Cfr. CORTE EUROPEA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso B.S. v. España”, Sentencia de 24 de julio de 2012, No. 47159/08, párr. 62.

¹⁹² COMITÉ CEDAW, “Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19”, CEDAW/C/GC/35, 26 de julio de 2017, párr. 20.

¹⁹³ COMITÉ CEDAW, “Recomendación general núm. 23 sobre vida política y pública”, A/52/38, 03 de enero de 1997, párr. 8.

¹⁹⁴ COMITÉ CEDAW, “Recomendación General núm. 21 sobre la igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares”, A/49/38, 04 de febrero de 1994, párr. 11.

medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia y proporcionar indemnización.”¹⁹⁵

Específicamente con el acoso sexual, la “Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”, la “Convención de Belém do Pará”, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas, el Consejo de Europa y el “Protocolo de la Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de las Mujeres en África” identifican al acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas. La OIT ha reconocido en el preámbulo del “Convenio 190” el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y que dichas conductas son inaceptables e incompatibles con un trabajo digno, afectan la salud psicológica, física y sexual e interfieren en el acceso, permanencia y ascenso en el mercado laboral de las mujeres. En virtud del Convenio, los Estados Parte deberán “adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.”¹⁹⁶

En la “Recomendación General 19”, el Comité CEDAW advierte que la igualdad en el empleo se ve seriamente perjudicada por la violencia contra las mujeres, por ejemplo en el lugar de trabajo y refiere que:

“El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual,

¹⁹⁵ COMITÉ CEDAW, “Recomendación General núm. 19 sobre la violencia contra la mujer”, 29 de enero de 1992, párr. 9.

¹⁹⁶ *Ibidem*, artículo 7.

exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.”¹⁹⁷

En la “Recomendación General 36”, el Comité CEDAW se pronunció en relación con el acoso sexual en la vida escolar:

“Otro factor que afecta negativamente a las niñas y las mujeres es el de las relaciones de poder entre los sexos asociadas a su participación en la vida escolar. En los centros de enseñanza, esas relaciones de poder se caracterizan por insinuaciones sexuales injustificadas, como el acoso sexual a las niñas en las escuelas o en el camino a ellas. Pueden sufrir acoso y abuso sexuales de estudiantes, docentes y miembros de la comunidad, así como un trato sesgado en la escuela. [...] A causa de la violencia, muchas niñas quedan sin escolarizar, abandonan los estudios o no participan plenamente en la vida escolar.”¹⁹⁸

La Corte Interamericana de Derechos Humanos “considera que el derecho a la igualdad y no discriminación abarca dos concepciones: una concepción negativa

¹⁹⁷ COMITÉ CEDAW, “Recomendación General núm. 19 sobre la violencia contra la mujer”, *Op. Cit.*, párr. 17 y 18.

¹⁹⁸ COMITÉ CEDAW, “Recomendación general núm. 36 (2017) sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación”, *Op. Cit.*, párr. 65.

relacionada con la prohibición de diferencias de trato arbitrarias, y una concepción positiva relacionada con la obligación de los Estados de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados.”¹⁹⁹ Por tanto, los Estados deben “adoptar las medidas afirmativas necesarias para asegurar una efectiva igualdad ante la ley de todas las personas”.²⁰⁰

Es importante resaltar que en el “Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres” y la violencia doméstica se considera que las medidas específicas para prevenir y proteger a las mujeres contra la violencia por razones de género no se consideran discriminatorias.

Dicho lo anterior, en la “Recomendación General 35”, el Comité CEDAW sugiere un espectro amplio de medidas -no exclusivamente de carácter penal- que contribuyen a erradicar la violencia contra la mujer en escuelas y trabajos, incluida una correcta regulación en la que se considere a las mujeres titulares de derechos y garantice protección y reparación para las víctimas, así como sanción a los autores.²⁰¹ Entre la variedad de posibilidades, el artículo 7 de la “Convención de Belém do Pará”, el “Convenio 190 de la OIT”, el artículo 4 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, las recomendaciones

¹⁹⁹ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso Furlan y familiares vs Argentina”. Excepciones preliminares, fondo y reparaciones y costas. Sentencia de 31 de agosto de 2012, Serie C No. 246, párr. 267.

²⁰⁰ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso de las Niñas Yean y Bosico vs República Dominicana”. Sentencia de 08 de septiembre de 2005, Serie C No. 130, párr. 141.

²⁰¹ Cfr. COMITÉ CEDAW, “Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19”, Op. Cit., párr. 23 y 26, inciso a.

generales 19,²⁰² 33,²⁰³ 35²⁰⁴ y 36²⁰⁵ del Comité CEDAW, el párrafo 65, inciso d, de la “Observación General 23” del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas, la Recomendación XII de la “Resolución 1990/15” y el punto 4 de la “Resolución 1991/18” sobre violencia contra la mujer en todas sus formas del Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, el artículo 40 del “Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres”, el artículo 8 de la “Directiva 2004/113/CE” del Consejo de Europa, el artículo 4.2, inciso a y b, del “Protocolo de la Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de las Mujeres en África” y el principio 29 de los “Principios de Yogyakarta” mencionan la relevancia de la implementación de procedimientos de carácter administrativo en todos los sectores públicos y privados, incluidas las empresas, independientemente de su tamaño, sector, propiedad y estructura,²⁰⁶ o si son transnacionales.²⁰⁷

A continuación, se detallarán los contenidos mínimos esenciales para el funcionamiento de estos procedimientos. Los estándares presentados en las

²⁰² Cfr. COMITÉ CEDAW, “Recomendación General núm. 19 sobre la violencia contra la mujer”, *Op. Cit.*, párr. 24, incisos a, i, j, y t, subinciso i.

²⁰³ Cfr. Comité CEDAW, “Recomendación General núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia”, CEDAW/C/GC/33, Ginebra, Suiza, 3 de agosto de 2015, párrafos 52 y 56, incisos a y c.

²⁰⁴ Cfr. COMITÉ CEDAW, “Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19”, *Op. Cit.*, párr. 30, inciso f.

²⁰⁵ Cfr. COMITÉ CEDAW, “Recomendación general núm. 36 (2017) sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación”, *Op. Cit.*, párr. 69, inciso a, c y d.

²⁰⁶ Cfr. COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, “Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)”, *Op. Cit.*, párr. 74 y 75.

²⁰⁷ Cfr. COMITÉ CEDAW, “Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19”, *Op. Cit.*, párr. 30, inciso f.

secciones siguientes no corresponden a un orden o secuencia contenidos en algún instrumento internacional en lo individual, sino que parten de un ejercicio de revisión e integración de las múltiples fuentes.

2.3 Elementos mínimos para la elaboración de protocolos de género conforme a los estándares internacionales

2.3.1 Generalidades y cuestiones transversales

2.3.1.1 Política integral

Los protocolos de atención a la violencia de género no deben ser entendidos como una medida aislada, excluyente o que sustituyan a las medidas de prevención; por el contrario, son instrumentos que deben formar parte de una política integral²⁰⁸ que incorpore una amplia gama de medidas.

El objetivo principal de la política deberá ser “la eliminación de las prácticas culturales dañinas que están basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos, así como de los roles estereotipados de hombres y mujeres.”²⁰⁹ En ese tenor, la política envía un mensaje de que “la violencia y el acoso no serán tolerados.”²¹⁰

La política integral puede comprender en primer lugar medidas de prevención, tales como: evaluar el entorno laboral mediante diagnósticos de clima laboral,²¹¹

²⁰⁸ Cfr. COMITÉ CEDAW, “Recomendación general núm. 36 (2017) sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación”, *Op. Cit.*, párr. 69, inciso f.

²⁰⁹ “Protocolo de la Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de las Mujeres en África”, *Op. Cit.*, artículo 2.2

²¹⁰ OIT, “Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, 108ª reunión CIT, Ginebra, Suiza, 21 de junio de 2019.

²¹¹ Cfr. “Preguntas frecuentes del procedimiento de atención ante la Unidad de Género de TV Azteca”, Ciudad de México, México, julio de 2019, disponible en:

infraestructura adecuada, segura, accesible e iluminada, el presupuesto y capacitación para los procedimientos de atención, así como el deber de recabar estadísticas sobre la violencia.

2.3.1.2 No revictimización y garantizar la participación de las víctimas

La revictimización es: “la posibilidad de nuevas violaciones o la repetición de los hechos contra la víctima”.²¹² También se le considera: “toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado de la mujer en situación de violencia por parte del personal que integra los distintos ámbitos con los que la mujer debe interactuar -policial, judicial, de la salud, etc.-.”²¹³ La “Recomendación General 36” del Comité CEDAW advierte que en las escuelas el acoso es un problema que “se ignora o se solventa al trasladar la culpa a las víctimas.”²¹⁴

Algunas medidas que se deben implementar para evitar la revictimización en el campo de aplicación de los protocolos, son: a) Seguir el principio de *prima non nocere* -lo primero, no hacer daño-, es decir, que cualquier intervención por parte del personal encargado de aplicar el protocolo persiga evitar un daño adicional;²¹⁵

<https://unidaddegenerotvazteca.zendesk.com/hc/es/articles/360035812113-Fui-testigo-a-de-violencia-laboral-Puedo-denunciar->

²¹² MARTÍN BERISTAIN, Carlos, Manual sobre perspectiva psicosocial en la investigación de derechos humanos, S.N.E., CEJIL, Bilbao, España, 2010, pág. 85.

²¹³ “Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones”, Instituto Nacional de las Mujeres, Argentina, 2018, pág. 12.

²¹⁴ COMITÉ CEDAW, “Recomendación general núm. 36 (2017) sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación”, *Op. Cit.*, párr. 67.

²¹⁵ *Cfr.* MARTÍN BERISTAIN, Carlos, Manual sobre perspectiva psicosocial en la investigación de derechos humanos, *Op. Cit.*, pág. 85.

b) que las personas denunciantes sólo tengan que brindar su declaración una sola vez,²¹⁶ salvo que sea necesario aclarar algún extremo de la declaración;²¹⁷

c) no condicionar los servicios de atención a la presentación de la denuncia;²¹⁸ d) tratar a las víctimas con dignidad y respeto, evitar la confrontación del personal con la víctima, comentarios que reactiven el dolor,²¹⁹ la culpabilicen, actitudes escépticas del testimonio o interrogatorios sobre detalles innecesarios, morbosos²²⁰ o y evitar hacer juicios personales o cuestionar el episodio de violencia.²²¹

2.3.1 Competencia, independencia, imparcialidad y efectividad

2.3.1.3 Competencia y ámbitos de validez

En cuanto al ***ámbito de validez personal***, quizá el “Convenio 190” de la OIT es el instrumento más ambicioso en cuanto a su cobertura. El artículo 2 establece la protección “...a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que

²¹⁶ Cfr. “Protocolo modelo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en nombre de la empresa o entidad pública”, Comisiones Obreras de Extremadura, España, noviembre de 2018, pág. 18.

²¹⁷ Cfr. “Segundo Protocolo de prevención y actuación contra el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad y/o expresión de género en la UC3M”, Universidad Carlos III, Madrid, España, 22 de noviembre de 2019, V.2, artículo 8.

²¹⁸ Cfr. “Protocolo para la atención integral de casos de violencia por razones de género en la Universidad Nacional Autónoma de México”, Ciudad de México, México, 17 de noviembre de 2022, Artículo 7.

²¹⁹ Cfr. “Protocolo modelo latinoamericano de investigación de las muertes violentas por razones de género (feminicidio/femicidio)”, Organización de las Naciones Unidas-Mujeres, Panamá, 2014, pág. 106-116.

²²⁰ Cfr. MARTÍN BERISTAIN, Carlos, Manual sobre perspectiva psicosocial en la investigación de derechos humanos, *Op. Cit.*, página 85.

²²¹ Cfr. “Protocolo de actuación en situaciones de violencia física, psicológica, sexual, acoso y hostigamiento sexual”, Ministerio de Educación Pública, San José, Costa Rica, abril de 2016, págs. 12 y 13.

sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.”

Además, el Convenio 190 es aplicable a “todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales”. La “Observación General 23” del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas también hace mención a que la política de los Estados debe estar dirigida a erradicar el acoso cometido “por y en contra de cualquier trabajador.”²²²

Ahora bien, en el ámbito educativo, el Protocolo de la Universidad de Guanajuato incluye actos de terceros cometidos contra integrantes de la comunidad universitaria y además a “personas que no pertenezcan a la comunidad universitaria y que resientan violencia de género por parte de quienes la integran, dentro de los espacios universitarios” -para canalizar, brindar atención psicológica y jurídica y acompañar ante la instancia correspondiente-.

El simple hecho de comprender un espectro más amplio de personas protegidas, no implica que los protocolos sean más garantistas, pues se corre el riesgo de realizar procedimientos ilusorios, a menos que se consideren todas las implicaciones que tiene proteger a cierta categoría. Por ejemplo, se tendría que especificar si las personas despedidas podrían recuperar su empleo; incluir estos

²²² COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, “Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)”, *Op. Cit.*, párr. 48.

derechos en los contratos de prestación de servicios profesionales, por tiempo definido, por producto,²²³ del personal subcontratado²²⁴ y de los proveedores de las instituciones,²²⁵ establecer cómo podrían participar las víctimas que estuvieron de intercambio y ahora han regresado a sus lugares de origen o cómo se podrían implementar sanciones en contra de estudiantes de otra universidad -sobre este tema hay un potencial inexplorado que podría regularse en los propios convenios de intercambio- o trabajadores de otra institución -cómo dirigirse al centro laboral para que pueda aplicar las medidas determinadas o desarrollar tramos del procedimiento independientes pero articulados-.

La regulación jurídica de las empresas transnacionales también debe tomar en consideración la posibilidad de las personas trabajadoras de reclamar sus derechos sin que la jurisdicción se convierta en un obstáculo para que las víctimas accedan a la justicia.²²⁶

Sobre la calidad específica del sujeto pasivo de la conducta, es sumamente rescatable la forma en la que lo hace el artículo II.2 del Protocolo de la Universidad de Guanajuato: “Cuando la persona afectada no sea mujer, se considerará el caso conforme a un principio de simetría e igualdad de género en lo que sea aplicable a partir de las definiciones señaladas arriba, y cubrirá

²²³ Cfr. COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, “Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)”, *Op. Cit.*, párr. 3.

²²⁴ Cfr. “Protocolo de Actuación en la Atención de Presuntos Actos y/o Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”, CIDE, Acuerdo CE/O2/006/20, Ciudad de México, México, 26 de agosto, apartado 4, punto 3.

²²⁵ Cfr. “Protocolo de Actuación e Intervención en Materia de Violencia de Género”, Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, México, 29 de agosto 2020, página 19.

²²⁶ Cfr. Comité CEDAW, “Recomendación general núm. 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer párrafo 36”, CEDAW/C/GC/28, Ginebra, Suiza, 16 de diciembre de 2010, párr. 36.

también toda la diversidad en orientación sexual tal como heterosexual, lésbica, gay, bisexual, transexual, transgénero e intersexual”.

Para concluir, sobre la legitimación para presentar la denuncia, de acuerdo con el artículo 7, inciso e, de la “Recomendación 206” de la OIT, todas las comunicaciones internas o externas relacionadas con violencia y acoso deben ser tomadas en consideración y adoptarse medidas al respecto. El artículo 27 del “Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres” apunta que se debe alentar a todas las personas testigos de un acto de violencia o que tenga serias razones para creer que se podría cometer algún acto o que hay riesgo de que se produzcan nuevos actos de violencia, pueda denunciarlo.

En virtud de lo anteriormente expuesto, es conveniente que se permita la interposición de denuncias por terceros, de manera oficiosa, así como la denuncia anónima. En estos casos, la persona afectada debe dar su anuencia para iniciar el procedimiento. En cualquier caso, nada obstaculiza a las instituciones de adoptar medidas de prevención y, de ser necesario, vigilancia reforzada para identificar violencia de género ante cualquier indicio.

En relación con el ***ámbito de validez territorial***, el artículo 3 del “Convenio 190” de la OIT señala que es aplicable al acoso ocurrido: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso, donde come, en instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén

relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.”

De acuerdo con los artículos 1º y 4 protocolo del Tec de Monterrey también considera las conductas cometidas en el marco de “cualquier actividad oficial, actividades organizadas por algún grupo estudiantil o actividades ajenas cuando se dañe el prestigio de la universidad”. Si bien estos supuestos son adecuados y es prudente que la competencia se acote sólo a aquellas actividades que encuentran un vínculo con las universidades, conviene aclarar que el bien jurídico protegido de estos protocolos no es el prestigio universitario. De manera parecida, pero más atinada, la Universidad de Querétaro incluye: “los espacios de convivencia derivados de la relación universitaria.”²²⁷

En lo que respecta al **ámbito de validez material**: Es interesante el artículo IV.2 del Protocolo de la Universidad de Querétaro distingue los procesos de acuerdo a si el asunto es considerado laboral -personal académico o administrativo-, académico -estudiantes-, administrativo -prestadores de servicios o proveedores- y penal -delitos-. Esta distinción es relevante para establecer el ámbito de validez material del protocolo, así como la definición total del marco normativo adjetivo aplicable.

Es ideal que los protocolos establezcan un listado ejemplificativo de conductas consideradas violatorias del protocolo, mas no aspirar a un listado completo y a la taxatividad propia del derecho penal. En principio, las conductas objeto del

²²⁷ “Protocolo de Actuación e Intervención en Materia de Violencia de Género”, Universidad Autónoma de Querétaro, *Op. Cit.*, pág. 5.

protocolo involucran aquellas que constituyan acoso u hostigamiento sexual.²²⁸

Sobre el acoso sexual, el “Convenio 190” de la OIT señala en su artículo 1º que:

a) la expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de realizarlas, ya sea por una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, causar o ser susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la violencia y acoso por razón de género va dirigida contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.²²⁹

En ese tenor, el artículo 46 del “Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres” considera circunstancias agravantes de los actos de violencia de género, en aras de poder evaluar la gravedad de los actos, imprescindible para la determinación de sanciones y reparaciones: i) que la violencia sea cometida por una persona con autoridad o poder sobre la víctima; ii) que se haya cometido de forma reiterada; iii) que se cometa en contra de una persona en situación de vulnerabilidad agravada por el hecho de estar en esa circunstancia; iv) que se cometa en presencia de un niño, niña o adolescente; v) que se cometa por dos o más personas de forma conjunta; vi) que le precedan o acompañen otros actos de violencia grave; vii) el uso o amenaza de armas en la comisión de la conducta;

²²⁸ *Cfr.* “Protocolo de atención a la violencia de género en el ITESO”, DD-REC-REC-004, Guadalajara, Jalisco, México, 26 de noviembre de 2018, artículo 4.

²²⁹ *Cfr.* “Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso”, *Op. Cit.*, artículo 1.

viii) los impactos en la víctima; ix) que se haya sancionado al autor anteriormente por hechos de similar naturaleza.

En la misma “Recomendación General 36” se hace referencia al ciberacoso y la victimización en línea²³⁰ Por ello, los protocolos deben comprender el acoso en línea como una modalidad más de la violencia de género.²³¹

Por último, el artículo 10, inciso f, del “Convenio 190” de la OIT incluso establece que se debe reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo, lo que incluye medidas como las licencias para las víctimas de violencia doméstica, las modalidades de trabajo flexibles y un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación, cuando existan.²³²

2.3.1.4 Órganos encargados de aplicar el protocolo

Sobre la naturaleza de los órganos previstos en los protocolos, la “Recomendación 33” del Comité CEDAW considera que: “Los mecanismos cuasi judiciales comprenden todas las acciones de los órganos o dependencias administrativas públicas, similares a los que realiza la judicatura, que tienen efectos jurídicos y pueden afectar a los derechos, deberes y prerrogativas jurídicos.”²³³

²³⁰ Cfr. COMITÉ CEDAW, “Recomendación general núm. 36 (2017) sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación”, párr. 71.

²³¹ Cfr. “Segundo Protocolo de prevención y actuación contra el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad y/o expresión de género en la UC3M”, *Op. Cit.*, V.2, artículo 3.

²³² Cfr. OIT, “Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, *Op. Cit.*, párr. 18.

²³³ Comité CEDAW, “Recomendación General núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia”, *Op. Cit.*, párrafo 16, inciso a.

Una vez abordado el tema de la competencia, en segundo lugar, en la “Recomendación General 28”, el Comité CEDAW resalta el derecho a ser oído por un órgano independiente.²³⁴ La independencia involucra resguardar la investigación de la contaminación o alteración de la prueba que puedan realizar autores de la violencia de género.²³⁵

En tercer lugar, según la “Recomendación General 35”, los recursos deben ser resueltos ante instancias imparciales:²³⁶ “La aplicación de nociones preconcebidas y estereotipadas de lo que constituye violencia por razón de género contra la mujer, de cuáles deberían ser las respuestas de las mujeres a esa violencia y del criterio de valoración de la prueba necesario para fundamentar su existencia pueden afectar a los derechos de la mujer [...]”.²³⁷

Los protocolos generalmente consideran tres tipos de órganos con funciones diferenciadas: a) una instancia encargada del primer contacto, la recepción de los casos, la orientación o asesoría, la documentación de los casos y las medidas de protección; b) una instancia encargada de la investigación de los casos o la recepción y valoración de las pruebas presentadas por las partes; y c) un órgano encargado de decidir sobre el asunto e imponer sanciones.²³⁸

²³⁴ Cfr. Comité CEDAW, “Recomendación general núm. 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer párrafo 36”, *Op. Cit.*, párr. 34.

²³⁵ Cfr. “Protocolo modelo latinoamericano de investigación de las muertes violentas por razones de género (feminicidio/femicidio)”, *Op. Cit.*, página 27.

²³⁶ Cfr. COMITÉ CEDAW, “Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19”, *Op. Cit.*, párr. 15, inciso d.

²³⁷ *Ibidem*, párrafo 26, inciso c.

²³⁸ Cfr. “Directrices del Mecanismo Integral para Prevenir, Atender y Erradicar el Acoso Sexual y Cualquier otra Forma de Violencia Sexual y de Género”, Acuerdo General de Administración IX/2021, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 02 de septiembre de 2021, artículo segundo.

Con relación al primer órgano, la fase de orientación es relevante ya que se puede ofrecer a la persona denunciante las diferentes alternativas, vías y servicios con los que cuenta la institución, y se respeta si decide no optar por presentar una queja formalmente.²³⁹ Inclusive también pueden realizarse diligencias urgentes y el diseño de planes de atención y planes de seguridad.²⁴⁰

En cuanto al primer y segundo órgano, no perjudica que las funciones las realice un mismo órgano o que el segundo incluya personal que participó en la primera fase.²⁴¹ No óbice, la segunda y la tercera sí deben estar separadas en función de la posible afectación de la imparcialidad del órgano encargado de tomar la decisión final, que debe ser el órgano encargado de imponer sanciones.

Es relevante cómo algunos protocolos consideran redes institucionales de apoyo con facultades específicas: institutos de campus universitarios que brindan apoyo psicológico, clínicas que ofrecen acompañamiento jurídico para presentar denuncias ante la vía penal, oficinas de seguridad a cargo de implementar medidas de protección, o instancias de procuración de derechos universitarios o de derechos humanos que pueden atender quejas sobre el desempeño de alguno de los otros órganos o para el desahogo del proceso de justicia restaurativa.²⁴²

La Universidad Autónoma de Nuevo León incluso cuenta con un convenio con el Instituto Estatal de las Mujeres de dicha entidad federativa, por medio del cual se creó la instancia encargada de dar orientación, recibir las quejas y brindar

²³⁹ *Cfr.* “Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México”, *Op. Cit.*, artículo 7.

²⁴⁰ *Cfr.* “Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género”, Universidad de Guanajuato, *Op. Cit.*, artículo XII.

²⁴¹ *Cfr.* “Protocolo de Atención para Casos de Acoso u Hostigamiento Sexual”, Universidad Autónoma de Nuevo León, Nuevo León, México, 13 de marzo de 2019, artículos 3 a 12.

²⁴² *Cfr.* “Protocolo de atención a la violencia de género en el ITESO”, *Op. Cit.*, artículo 5.

medidas y servicios de atención inmediata a las denunciantes.²⁴³ Por su parte, según el artículo III del Protocolo de la Universidad de Querétaro cuenta con un grupo de encuentro para hombres para la reflexión psico-educativa de la violencia.

2.3.2 Cuestiones previas al procedimiento

2.3.2.1 Plazo para presentar la denuncia

No existe un consenso en los protocolos sobre el plazo para presentar la denuncia, pero existen tres modelos diferentes plasmados en los protocolos: a) Plazos definidos establecidos a partir de que haya ocurrido el último hecho denunciado²⁴⁴ o a partir de que haya terminado la relación jurídica con la institución;²⁴⁵ b) Plazos definidos, pero con excepciones en los casos que se demuestre la imposibilidad de denunciar²⁴⁶ o se exponga una justificación; y c) No se menciona un plazo o expresamente dispone la imprescriptibilidad del plazo para la presentación de la queja.²⁴⁷

En la “Recomendación General 28”, el Comité CEDAW, acentúa la obligación de que los recursos sean oportunos.²⁴⁸ La “Recomendación General 33”, reporta

²⁴³ Cfr. “Protocolo de Atención para Casos de Acoso u Hostigamiento Sexual”, Universidad Autónoma de Nuevo León, *Op. Cit.*, págs. 6 y 7.

²⁴⁴ Cfr. “Protocolo de Atención para Casos de Acoso u Hostigamiento Sexual”, Universidad Autónoma de Nuevo León, *Op. Cit.*, pág. 12.

²⁴⁵ Cfr. “Segundo Protocolo de prevención y actuación contra el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad y/o expresión de género en la UC3M”, *Op. Cit.*, V2. Artículo 4.

²⁴⁶ Cfr. “Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey”, *Op. Cit.*, artículo 16 y 18.

²⁴⁷ Cfr. “Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana”, Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, México, 18 de agosto de 2021, artículo 45.

²⁴⁸ Comité CEDAW, “Recomendación general núm. 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer párrafo 36”, *Op. Cit.*, párrafo 34.

que las mujeres que viven formas de discriminación interseccional no denuncian la violación de sus derechos “por temor a ser humilladas, estigmatizadas [...] o sometidas a otras formas de violencia contra ellas”²⁴⁹ y también por la falta de información. En esa línea, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que los procedimientos dejan de ser efectivos cuando son rechazados por razones fútiles.²⁵⁰

En tanto, la “Recomendación General 35” menciona que: “Las limitaciones de tiempo, en caso de que existan, deberían dar prioridad a los intereses de las víctimas y supervivientes y tener en cuenta las circunstancias que obstaculizan su capacidad para denunciar la violencia sufrida ante los servicios o autoridades competentes.”²⁵¹

Los artículos 16 y 18 del Protocolo del Tec de Monterrey establecen la caducidad para iniciar el procedimiento porque el paso del tiempo exhibe falta de interés o necesidad. En contraposición, los estándares internacionales se orientan a considerar los múltiples obstáculos existentes para presentar una denuncia. En consecuencia, como lo hace el artículo 8 del Protocolo de la UNAM, se debe evitar imponer un plazo para la presentación de la denuncia, con el fin de incentivar que se puedan registrar todos los casos, facilitar el acceso a los procedimientos sin restricciones innecesarias y evitar que el temor a represalias o la falta de información impidan a las personas a acceder a la justicia.

²⁴⁹ Comité CEDAW, “Recomendación General núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia”, *Op. Cit.*, párr. 10 y 11.

²⁵⁰ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso Velásquez Rodríguez vs Honduras”, Sentencia de fondo del 29 de julio de 1988, Serie C No. 04, párr. 68.

²⁵¹ COMITÉ CEDAW, “Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19”, párr. 29, inciso e.

2.3.2.2 Accesibilidad

Como ya se ha referido, las víctimas de violencia de género tienen el derecho al acceso efectivo a los procedimientos en los espacios laborales y educativos.²⁵²

En ese sentido, el Comité CEDAW ha indicado que la accesibilidad es un componente esencial del acceso a la justicia y que “requiere que los sistemas de justicia, tanto oficiales como cuasi judiciales, sean seguros, se puedan costear y resulten físicamente accesibles a las mujeres, y sean adaptados y apropiados a las necesidades de las mujeres”.²⁵³

En primer lugar, la accesibilidad física, el entorno de los órganos cuasijudiciales y otras instancias de atención deben ser acogedores y seguros y de fácil entrada para todas las mujeres, así como contar con una ubicación céntrica y visible, diversas sedes o facilitar los gastos de traslado a las mujeres que no pueden costearlo,²⁵⁴ contar con líneas telefónicas y personal de guardia disponible para emergencias²⁵⁵ y emplear tecnologías que faciliten la comunicación como las videoconferencias.²⁵⁶

Diversos protocolos reconocen una variedad de formas de presentar una denuncia, ya sea de manera presencial, incluso si acuden terceras personas,

²⁵² COMITÉ CEDAW, “Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19”, *Op. Cit.*, párr. 30, inciso f.

²⁵³ Comité CEDAW, “Recomendación General núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia”, *Op. Cit.*, párr. 14, inciso c.

²⁵⁴ *Ibidem*, párr. 17, inciso e.

²⁵⁵ *Cfr.* “Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica”, *Op. Cit.*, artículo 24.

²⁵⁶ *Cfr.* Comité CEDAW, “Recomendación General núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia”, *Op. Cit.*, párrafo 17, inciso d.

como amistades o familiares para recibir información de primer contacto,²⁵⁷ por escrito con firma o huella digital, por correo electrónico, de manera telefónica a través de plataformas electrónicas, verbalmente con un funcionario que requisiere un formulario, o por escrito.²⁵⁸

En segundo lugar, sobre la accesibilidad económica o asequibilidad,²⁵⁹ se ha establecido que se deben evitar los costos, honorarios en la emisión y presentación de documentos o el desahogo de pruebas y peritajes, especialmente para las mujeres que viven en la pobreza.²⁶⁰

En tercer lugar, sobre la accesibilidad de la información, la política en contra del acoso en el lugar del trabajo debe ser claramente visible.²⁶¹ En consecuencia, se debe elaborar y difundir la información de los protocolos de manera sencilla, en formatos y medios de comunicación diversos y adaptados, así como guías de fácil entendimiento disponibles en los idiomas de uso corriente.²⁶²

2.3.2.3 Atención integral inmediata y orientación

²⁵⁷ Cfr. "Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey", ITESM, *Op. Cit.*, artículo 45.

²⁵⁸ Cfr. "Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México", *Op. Cit.*, artículo 8.

²⁵⁹ Cfr. COMITÉ CEDAW, "Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19", *Op. Cit.*, párr. 26, inciso b.

²⁶⁰ Cfr. Comité CEDAW, "Recomendación General núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia", *Op. Cit.*, párr. 17, inciso a.

²⁶¹ COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, "Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)", *Op. Cit.*, párrafo 48.

²⁶² Cfr. OIT, "Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo", *Op. Cit.*, párr. 16, inciso d. Asimismo, véase: "Folleto para la atención de género en el ITESO", ITESO, Guadalajara, Jalisco, México, 2018. Disponible en: <https://www.iteso.mx/documents/10448/0/Folleto+para+la+atención+de+la+violencia+de+género+en+el+ITESO/c945200c-0325-4362-bc9e-e212c6fb629f>.

Numerosos protocolos establecen una primera fase informal de orientación, de atención inmediata o de primer contacto en las cuales, desde el primer momento²⁶³ -y durante todo el procedimiento-,²⁶⁴ las personas que se acerquen puedan recibir asistencia psicológica, médica o jurídica inmediata.²⁶⁵

El artículo 10, incisos b y e, del “Convenio 190” de la OIT dispone que se implementen: “medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas.” El artículo 4 de la “Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer” coincide en que se pueda brindar atención especializada, programas de salud y servicios de rehabilitación física y psicológica a las mujeres que han atravesado por la violencia.

En ese sentido, la atención a las personas víctimas de violencia en el marco del protocolo de atención a la violencia de género debe: i) ser interdisciplinaria -varias especialidades vinculadas para atender las necesidades de las víctimas y usuarias-; ii) ser integral -concepción multidimensional y conjunta de la violencia, pluralidad de perspectivas en el abordaje de los impactos-; iii) incluir la perspectiva de género transversal -no fragmentar la atención, libre de discriminación y estereotipos en el trato, así como entender los impactos diferenciados-; iv) ser individualizada, voluntaria²⁶⁶ y respetar la autonomía de las

²⁶³ Cfr. “Protocolo de Atención para Casos de Acoso u Hostigamiento Sexual”, Universidad Autónoma de Nuevo León, *Op. Cit.*, página 13.

²⁶⁴ Cfr. “Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana”, Universidad Iberoamericana, *Op. Cit.*, artículo 33.

²⁶⁵ Cfr. “Directrices del Mecanismo Integral para Prevenir, Atender y Erradicar el Acoso Sexual y Cualquier otra Forma de Violencia Sexual y de Género”, Acuerdo General de Administración IX/2021, Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Op. Cit.*, Artículo Octavo.

²⁶⁶ Cfr. ALMADA NAVARRO, Cristina, *et al.*, “Aplicación de los Protocolos de Actuación para la elaboración de un Programa Estatal de Prevención de la Violencia de Género, la Atención de Mujeres Víctimas de Violencia de Género, el Acompañamiento de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género ante las Instancias de Justicia, la Intervención con Agresores de Mujeres y de Contención Emocional para el Personal que atiende a mujeres víctimas de violencia”, Proyecto

mujeres para tomar decisiones y no revictimizarlas; v) ser expedita y trato empático; vi) ser atención deontológica -con ética profesional-; vii) gratuita; viii) dar seguimiento en caso de canalizar con otra persona; ix) garantizar que se informe en todo momento la siguiente fase de la atención; x) garantizar la privacidad y confidencialidad; xi) involucrar la capacitación del personal para detectar la violencia, el riesgo, las necesidades, así como la mejor manera de ofrecer y brindar servicios. Los espacios de atención deben ser seguros, privados, brindar confianza y atender las necesidades básicas,²⁶⁷ sin presencia ni intervención de terceras personas.²⁶⁸

Ciertas universidades derivan los casos para que reciban atención especializada por parte de unidades propias, o bien cuentan con convenios de colaboración con instituciones públicas para la canalización de casos.²⁶⁹

Para la atención médica, es indispensable brindar primeros auxilios y llamar a servicios médicos de ser necesario.²⁷⁰ El personal debe estar capacitado para identificar y tratar consecuencias en la salud de la violencia basada en el género.²⁷¹ De igual forma se han desarrollado pautas para la intervención de

del Grupo Guía Sonora, S.N.E., Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Sonora, México, marzo de 2012, págs. 36 y 37.

²⁶⁷ Cfr. "Protocolo para la atención de usuarias y víctimas en los Centros de Justicia para las Mujeres en México", Centro de Justicia para las Mujeres, Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública Centro Nacional de Prevención del Delito y Participación Ciudadana, México, 2012, págs. 36-46, 56-59 y 60.

²⁶⁸ Cfr. "Protocolo de Actuación e Intervención en Materia de Violencia de Género", Universidad Autónoma de Querétaro, *Op. Cit.*, artículo IV.3.

²⁶⁹ Cfr. "Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México", *Op. Cit.*, artículo 7.

²⁷⁰ Cfr. "Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género", Universidad de Guanajuato, *Op. Cit.*, artículo XIII.

²⁷¹ Cfr. COMITÉ CEDAW, "Recomendación general núm. 24 sobre la mujer y la salud", A/54/38/Rev.1, cap. I., Ginebra, Suiza, 1999, párrafo 15, inciso b.

especialistas en psicología para primeros auxilios psicológicos y el proceso terapéutico.²⁷²

La “Recomendación General 28” menciona textualmente que las mujeres puedan recibir asistencia jurídica de gran calidad²⁷³ en procedimientos cuasijudiciales, que se preste de manera oportuna, continua y efectiva, así como que el personal sea competente, sensible a cuestiones de género respetuosos de la confidencialidad y con tiempo suficiente para brindar la atención.²⁷⁴ Desde 1990, el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas en relación con la implementación de las Estrategias de Nairobi, en la Recomendación I de la “Resolución 1990/15”, ha urgido porque las mujeres víctimas de violencia puedan acceder a servicios jurídicos. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas refiere que la asistencia jurídica debe estar disponible y ser gratuita para quienes no puedan pagarla.²⁷⁵

Es conveniente que se pueda contar con procesos estandarizados de atención, incluso mediante flujogramas o anexos²⁷⁶ sobre lo que deben realizar los distintos especialistas y establecer qué perfil deben de tener las personas que sean el

²⁷² Cfr. “Protocolo de Atención para Casos de Acoso u Hostigamiento Sexual”, Universidad Autónoma de Nuevo León, *Op. Cit.*, página 20.

²⁷³ Comité CEDAW, “Recomendación general núm. 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer párrafo 36”, *Op. Cit.*, párr. 34.

²⁷⁴ Cfr. Comité CEDAW, “Recomendación General núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia”, *Op. Cit.*, párr. 36 y 37.

²⁷⁵ COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, “Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)”, *Op. Cit.*, párr. 48 y 57.

²⁷⁶ Cfr. “Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia de Género de la Universidad de Sonora”, *Op. Cit.*, anexo IV.

primer contacto y que realicen el plan de atención -por ejemplo, personal de trabajo social, el cual canaliza a los servicios de atención médica, psicológica o jurídica-.²⁷⁷

Asimismo, es una buena práctica incluir una etapa informal de orientación²⁷⁸ en la que se brinde los servicios mencionados de asesoría, rehabilitación y apoyo²⁷⁹ y que no requiera el registro de datos personales o el inicio del procedimiento,²⁸⁰ lo que facilita que las personas se acerquen sin que sientan algún temor o riesgo, cuenten con información sobre sus opciones y sobre las consecuencias que tendría iniciar el procedimiento, los servicios disponibles y las medidas de protección a su alcance.²⁸¹

La entrevista debe ser realizada sin demora ni dilación.²⁸² La persona puede estar acompañada de alguien de su confianza.²⁸³ El personal que entreviste debe estar capacitado para saber qué preguntar, cómo preguntar, qué reacciones emocionales esperar y cómo afrontarlas.²⁸⁴ Es recomendable utilizar formatos de entrevistas semiestructuradas que indaguen sobre las diferentes expresiones

²⁷⁷ Cfr. "Protocolo para la atención de las mujeres víctimas de violencia de género", Instituto Sinaloense de las Mujeres, Sinaloa, México, 24 de noviembre de 2014, apartados 17-23.

²⁷⁸ Cfr. "Protocolo de Atención para Casos de Acoso u Hostigamiento Sexual", Universidad Autónoma de Nuevo León, *Op. Cit.*, fase I.

²⁷⁹ Cfr. COMITÉ CEDAW, "Recomendación General núm. 19 sobre la violencia contra la mujer", *Op. Cit.*, párrafo 24, inciso t, subinciso iii.

²⁸⁰ Cfr. "Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana", *Op. Cit.*, artículo 48.

²⁸¹ Cfr. "Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey", *Op. Cit.*, artículo 44.

²⁸² Cfr. "Protocolo de Actuación e Intervención en Materia de Violencia de Género", Universidad Autónoma de Querétaro, *Op. Cit.*, artículo IV.3.

²⁸³ Cfr. "Protocolo de atención a la violencia de género en el ITESO", *Op. Cit.*, artículo 6.

²⁸⁴ Cfr. ALMADA NAVARRO, Cristina, *et al.*, "Aplicación de los Protocolos de Actuación para la elaboración de un Programa Estatal de Prevención de la Violencia de Género, la Atención de Mujeres Víctimas de Violencia de Género, el Acompañamiento de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género ante las Instancias de Justicia, la Intervención con Agresores de Mujeres y de Contención Emocional para el Personal que atiende a mujeres víctimas de violencia", *Op. Cit.*, págs. 44-47.

concretas de la violencia y sus autores, las circunstancias de modo, tiempo y lugar, la repetición de actos, los antecedentes, el contexto, otras posibles víctimas, la frecuencia y evolución de la violencia, la existencia de testigos, la factibilidad de que se pueda recuperar evidencia, posibles motivaciones de los actos y los impactos físicos y psicológicos de la violencia.²⁸⁵ Por último, la entrevista con la persona afectada y el presunto agresor siempre deberá ser por separado.²⁸⁶

2.3.2.4 Medidas de protección

El artículo 4, inciso c, de la “Convención de Belém do Pará” reconoce el derecho de las mujeres a la seguridad personal, mientras que el artículo 7, inciso f, del citado tratado, dispone que los procedimientos para la atención de la violencia de género deben incluir medidas de protección.

Las medidas de protección deben comprender a mujeres y testigos, antes, durante y después del procedimiento. Los mecanismos de protección tienen por objeto evitar la violencia, o que ésta se repita o escale,²⁸⁷ por lo que que las medidas de protección se vinculan estrechamente con la obligación de actuar con la debida diligencia.²⁸⁸

²⁸⁵ *Ibidem*, págs. 75 y 76.

²⁸⁶ *Cfr.* “Protocolo modelo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en nombre de la empresa o entidad pública”, Comisiones Obreras de Extremadura, *Op. Cit.*, pág. 14.

²⁸⁷ *Cfr.* COMITÉ CEDAW, “Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19”, *Op. Cit.*, párrafo 31, inciso a.

²⁸⁸ *Cfr.* COMITÉ CEDAW, “Recomendación General núm. 19 sobre la violencia contra la mujer”, *Op. Cit.*, párr. 9.

Las medidas deben otorgarse a petición de parte o de manera oficiosa con el consentimiento de la víctima -y con base en su opinión-,²⁸⁹ por el tiempo que resulten necesarias y “no constituyen una sanción anticipada.”²⁹⁰

Los procedimientos deben contemplar una evaluación inmediata de riesgos en todos los casos para determinar las medidas de protección²⁹¹ y un plan de seguridad.²⁹²

En casos urgentes, las áreas de seguridad deben de involucrarse rápidamente.

En los protocolos estudiados también se toman en consideración los siguientes factores para determinar las medidas de protección: i) las solicitudes de la persona; ii) la comprensión del tipo de violencia y la gravedad de la conducta violenta; iii) la duración de la violencia; iv) los antecedentes, sobre todo si hubiera actos similares; v) el tipo de interacción previa que hubiera existido entre las partes;²⁹³ vi) considerar el ciclo de la violencia y los mitos existentes en torno a ella;²⁹⁴ vii) si la conducta es verbal, gestual, física o se realizó por medios electrónicos;²⁹⁵ y viii) condiciones estructurales de vulnerabilidad de la víctima.²⁹⁶

²⁸⁹ Cfr. “Protocolo de Actuación e Intervención en Materia de Violencia de Género”, Universidad Autónoma de Querétaro, *Op. Cit.*, artículo IV.3.1

²⁹⁰ “Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana”, *Op. Cit.*, artículos 36-38.

²⁹¹ Cfr. COMITÉ CEDAW, “Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19”, *Op. Cit.*, párrafo 31, inciso a, subinciso ii.

²⁹² Cfr. “Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género”, Universidad de Guanajuato, *Op. Cit.*, artículo IX.1.2.

²⁹³ Cfr. “Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey”, *Op. Cit.*, artículo 21, 22 y 23.

²⁹⁴ Cfr. “Protocolo de atención a mujeres que enfrentan violencia basada en género”, Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, El Salvador, página 86-87.

²⁹⁵ Cfr. “Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana”, *Op. Cit.*, artículos 36-38.

²⁹⁶ Cfr. “Protocolo de Actuación e Intervención en Materia de Violencia de Género”, Universidad Autónoma de Querétaro, *Op. Cit.*, artículo IV.3.1

Alguna gama de las medidas previstas en los protocolos de manera enunciativa mas no limitativa, son: i) la prohibición a la persona denunciada de acercarse,²⁹⁷ comunicarse, entrar en contacto por cualquier medio con la persona denunciante²⁹⁸ o acudir a determinados lugares o actividades académicas o laborales;²⁹⁹ ii) apoyo académico o laboral, para que no vea afectado el desarrollo de sus actividades;³⁰⁰ iii) cerco de protección física por parte del personal de seguridad;³⁰¹ iv) medidas de vigilancia en caso de que se desconozca la identidad de la persona para evitar que se repita;³⁰² v) apercibimiento a la persona denunciada de no incurrir en represalias -y con la supervisión de que las calificaciones o resultados de una evaluación laboral no sean una forma de represalia-;³⁰³ vi) reubicación de la persona denunciada, o cambio de grupo, salón u oficina,³⁰⁴ sin que ello implique modificación en sus funciones, salario o condiciones laborales.³⁰⁵

El principio 16, inciso f, de los “Principios de Yogyakarta” insta a que los Estados se aseguren de que: “no se margine ni segregue estudiantes que sufran dicha exclusión o violencia con el objetivo de protegerlas o protegerlos.” En este

²⁹⁷ Cfr. “Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey”, *Op. Cit.*, artículo 21, 22 y 23.

²⁹⁸ Cfr. “Protocolo de Atención para Casos de Acoso u Hostigamiento Sexual”, Universidad Autónoma de Nuevo León, *Op. Cit.*, pág. 13.

²⁹⁹ Cfr. “Protocolo de Actuación e Intervención en Materia de Violencia de Género”, Universidad Autónoma de Querétaro, *Op. Cit.*, artículo IV.3.1.

³⁰⁰ Cfr. “Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género”, Universidad de Guanajuato, *Op. Cit.*, artículo X.2

³⁰¹ Cfr. “Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia de Género de la Universidad de Sonora”, *Op. Cit.*, artículo 7.

³⁰² Cfr. “Protocolo de Atención para Casos de Acoso u Hostigamiento Sexual”, Universidad Autónoma de Nuevo León, *Op. Cit.*, pág. 13.

³⁰³ Cfr. “Protocolo de Actuación e Intervención en Materia de Violencia de Género”, Universidad Autónoma de Querétaro, *Op. Cit.*, artículo IV.3.1.

³⁰⁴ *Idem.*

³⁰⁵ Cfr. “Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana”, *Op. Cit.*, artículos 34-36.

sentido, el Comité CEDAW ha dicho que: “Las medidas de protección deberían evitar imponer una excesiva carga financiera, burocrática o personal sobre las mujeres víctimas o supervivientes.”³⁰⁶ Por ello, la reubicación de la persona denunciante -y no de la persona denunciada- en otro espacio de trabajo o estudio distinto³⁰⁷ sólo debe ocurrir cuando la persona que solicite dicha medida por así convenir a sus intereses. En todo caso, dichas medidas deben asegurar que no se menoscaben, se cause un perjuicio o se modifiquen sustancialmente las condiciones laborales o de estudio de la víctima.³⁰⁸

2.3.3 Desarrollo del procedimiento

2.3.3.1 Investigación oficiosa y con la debida diligencia

Cabe mencionar que, en ciertos protocolos, no se plasman atribuciones de investigación de las instancias, ya que únicamente permiten el ofrecimiento de pruebas por las partes, dejan a discreción el ejercicio o no de estas facultades,³⁰⁹ o bien obvian mencionar algo al respecto. Otros protocolos no alcanzan a regular la fase de investigación, por quedar en manos del procedimiento disciplinario ordinario.³¹⁰

El artículo 7, inciso b, de la “Convención de Belém do Pará”, al igual que el artículo 4, inciso c, de la “Declaración sobre la Violencia contra la Mujer”, establecen que

³⁰⁶ COMITÉ CEDAW, “Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19”, *Op. Cit.*, párr. 31, inciso a, subinciso ii.

³⁰⁷ *Cfr.* “Protocolo de atención a la violencia de género en el ITESO”, *Op. Cit.*, artículo 7.

³⁰⁸ *Cfr.* “Protocolo modelo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en nombre de la empresa o entidad pública”, *Op. Cit.*, página 19.

³⁰⁹ *Cfr.* “Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey”, *Op. Cit.*, artículo 55 y 56.

³¹⁰ *Cfr.* “Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género”, Universidad de Guanajuato, *Op. Cit.*

los Estados deben investigar la violencia de género con la debida diligencia. Los Estados son responsables de actos privados si no se asegura que se investiguen los actos de éstos.³¹¹ En cuanto se tenga conocimiento de una conducta objeto del protocolo, las instituciones deben iniciar sin dilación una investigación *ex officio*.³¹² No iniciar de manera inmediata la investigación: “impide realizar actos esenciales, como la oportuna preservación de la prueba y la identificación de testigos oculares. El tiempo es decisivo en estos procesos.”³¹³

En ese tenor, los recursos para ser efectivos deben ser sencillos y rápidos, de conformidad con el artículo 25 de la “Convención Americana sobre Derechos Humanos”³¹⁴ y el artículo 4, inciso g, de la “Convención de Belém do Pará”.³¹⁵

En esta línea, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha interpretado que el plazo razonable al que se hace referencia en el artículo 8.1 de la “Convención Americana sobre Derechos Humanos” se vulnera en casos en los que hay una demora prolongada.³¹⁶ En efecto, en la jurisprudencia interamericana se han desarrollado cuatro criterios para verificar que una investigación se ha adelantado en un plazo razonable: i) la complejidad del asunto; ii) la actividad procesal de la

³¹¹ COMITÉ CEDAW, “Recomendación General núm. 19 sobre la violencia contra la mujer”, *Op. Cit.*, párr. 9.

³¹² *Cfr.* “Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México”, *Op. Cit.*, artículo 8.

³¹³ “Protocolo modelo latinoamericano de investigación de las muertes violentas por razones de género (feminicidio/femicidio)”, *Op. Cit.*, págs. 27 y 28.

³¹⁴ *Cfr.* “Convención Americana sobre Derechos Humanos”, San José, Costa Rica, 7 al 22 de noviembre de 1969, D.O.F. 07 de mayo de 1981, artículo 25, disponible en:

https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

³¹⁵ *Cfr.* “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer”, *Op. Cit.*, artículo 4, inciso g.

³¹⁶ *Cfr.* CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso Véliz Franco y otros vs Guatemala”. Sentencia de excepciones preliminares, fondo y reparaciones y costas de 19 de mayo de 2014, Serie C No. 277, párr. 217.

persona interesada; iii) la conducta de las autoridades; y iv) la afectación jurídica de la persona involucrada.³¹⁷ Las demoras no se pueden justificar “por ningún motivo, ya sean culturales, religiosos o económicos”³¹⁸ y tampoco es admisible un enfoque gradual voluntario en el cumplimiento de la obligación de investigar la violencia de género.³¹⁹ Por ello, los protocolos deben establecer plazos para que “se desarrolle el procedimiento en el menor tiempo posible y evitar demoras injustificadas”.³²⁰

Algunos actos de investigación que están explicitados en los protocolos, son: i) entrevista con las partes;³²¹ ii) entrevistas con testigos; iii) periciales³²² o consultas a expertos;³²³ iv) documentar información circunstancial;³²⁴ v) solicitar informes a las autoridades administrativas o académicas;³²⁵ y vi) cualquier diligencia para mejor proveer. Los órganos que intervengan en las diferentes fases del procedimiento deben ser responsables de la custodia y resguardo de la

³¹⁷ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso Radilla Pacheco vs México”. Sentencia de excepciones preliminares, fondo y reparaciones y costas de 23 de noviembre de 2009, Serie C No. 209, párr. 244.

³¹⁸ COMITÉ CEDAW, “Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19”, *Op. Cit.*, párrafo 21.

³¹⁹ Cfr. Comité CEDAW, “Recomendación general núm. 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer párrafo 36”, *Op. Cit.*, párrafo 29.

³²⁰ “Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual de la Universidad de Alicante”, *Universitat d’Alacant*, BOUA17/12/2019, Valencia, España, 17 de diciembre de 2019, Artículo 14, inciso e.

³²¹ Cfr. “Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género”, Universidad de Guanajuato, *Op. Cit.*, artículo 1.5.

³²² Cfr. “Protocolo modelo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en nombre de la empresa o entidad pública”, Comisiones Obreras de Extremadura, *Op. Cit.*, página 18.

³²³ Cfr. “Protocolo de atención a la violencia de género en el ITESO”, DD-REC-REC-004, *Op. Cit.*, artículo 6.4.2.3.

³²⁴ *Idem.*

³²⁵ Cfr. “Protocolo de Actuación e Intervención en Materia de Violencia de Género”, Universidad Autónoma de Querétaro, *Op. Cit.*, artículo IV.3.2

documentación, información y evidencia aportada y generada en el marco del procedimiento.³²⁶

Un plan de investigación ayuda a identificar los hechos, las pruebas, los contextos -es conveniente hacer un análisis de por qué ocurre la violencia de género en distintos escenarios, cuáles son los patrones y la vulnerabilidad específica- y los nexos con la violencia de género -fáctico, jurídico y probatorio-. Permite un uso eficaz de los recursos y una planificación del trabajo para que la investigación sea efectiva, lógica y persuasiva. Al mismo tiempo, habilita un registro histórico de la actuación de las instancias e identifica lo que se necesita para esclarecer hechos, recabar pruebas y la adecuación jurídica de los hechos.³²⁷

Un aspecto relevante relacionado con la debida diligencia, es la respuesta prevista por los protocolos cuando las conductas narradas en la denuncia no se consideran violencia de género o ante la ausencia de requisitos formales para la presentación de la denuncia. Sobre este punto, algunos protocolos enfatizan que se prevenga primero a la parte denunciante para que aporte la información o detalles faltantes.³²⁸ Asimismo, es relevante que la decisión de desechar una queja sea una determinación fundada y motivada, así como que se deje a salvo el derecho a impugnar un desechamiento, puesto que ello permitiría una revisión de los asuntos antes de ser desestimados de manera definitiva.³²⁹

³²⁶ Cfr. "Protocolo de Atención para Casos de Acoso u Hostigamiento Sexual", Universidad Autónoma de Nuevo León, *Op. Cit.*, página 23.

³²⁷ Cfr. "Protocolo modelo latinoamericano de investigación de las muertes violentas por razones de género (feminicidio/femicidio)", Organización de las Naciones Unidas-Mujeres, *Op. Cit.*, 49, 58-67 y 97.

³²⁸ Cfr. "Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género", Universidad de Guanajuato, *Op. Cit.*, artículo VII.4.

³²⁹ Cfr. *a contrario sensu*, "Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana", *Op. Cit.*, artículo 52.

La debida diligencia también se ve expresada en las disposiciones relacionadas con la posibilidad de desistimiento una vez activado el protocolo. No puede obviarse que en ciertas circunstancias el desistimiento pudiera ser ocasionado por represalias contra la persona denunciante, por lo que es cuestionable si el modelo de querrela garantiza la seguridad de las víctimas. El modelo más conveniente identificado es aquel en el cual si la persona denunciante se desiste, se adoptan medidas oportunas³³⁰ y se continúa la investigación en caso de que haya indicios de que sí hubo violencia.

2.3.3.2 Debido proceso y certeza jurídica

Los procedimientos deben respetar el debido proceso y garantizar certeza jurídica para las partes. De acuerdo con el artículo 32 Protocolo de la Universidad Iberoamericana, el derecho al debido proceso implica, *inter alia*, que se oiga a las partes de manera directa y en igualdad de circunstancias, proporcionarles información sobre el desarrollo del procedimiento y dar a conocer el contenido de la queja a la persona implicada para que tenga oportunidad de defenderse.

Los protocolos garantizan certeza jurídica al establecer, *inter alia*, formalidades del procedimiento, tales como prever plazos, reglas de notificación, requisitos de contenido de promociones y resoluciones y etapas o fases.³³¹

Desde las primeras actuaciones, quienes están a cargo de la investigación deben recuperar toda la información posible sobre los hechos precedentes o

³³⁰ Cfr. "Protocolo modelo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en nombre de la empresa o entidad pública", Comisiones Obreras de Extremadura, *Op. Cit.*, págs. 16 y 17.

³³¹ Cfr. "Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia de Género de la Universidad de Sonora", *Op. Cit.*, artículo 8.6.

concomitantes, tales como registros previos de denuncia de violencia, grabaciones de cámara de seguridad, hallazgos sobre manipulación, ejercicio de la fuerza, intimidación a través de redes sociales, medios electrónicos y telefonía, entre otros. Las pruebas deben permitir responder a las preguntas ¿Cuándo? ¿Cómo? ¿Dónde? ¿Quién lo hizo? ¿Qué hizo? ¿A quién lo hizo? Así como determinar circunstancias de modo e instrumentos empleados; al igual que los impactos y el móvil de las conductas.³³² Desde luego, es necesario modular la expectativa de recaudación y valoración probatoria al no tratarse, en su mayoría, de procedimientos penales con las amplias atribuciones ministeriales para la conducción de investigaciones.

Ahora bien, es relevante la prohibición que hace el artículo 54 del “Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres” sobre admitir las pruebas respecto de los antecedentes sexuales y el comportamiento de la víctima “salvo que sea pertinente y necesario”. Los procedimientos no deben estigmatizar a quienes denuncian y tampoco tornarse en escenarios hostiles de investigación hacia las víctimas; cualquier prueba sobre la trayectoria moral de la víctima debe mirarse con particular recelo.

Algunos protocolos refieren que corresponde a las partes ofrecer las pruebas, mientras que otros consideran de manera más protectora recaudar pruebas para mejor proveer;³³³ el artículo 26 del Protocolo del Tec de Monterrey incluso prevé que los costos deberán ser asumidos por quienes las ofrezcan. Ello coloca en

³³² *Cfr.* “Protocolo modelo latinoamericano de investigación de las muertes violentas por razones de género (feminicidio/femicidio), ONU Mujeres, *Op. Cit.*, págs. 58 y 97.

³³³ *Cfr.* “Protocolo de Atención para Casos de Acoso u Hostigamiento Sexual”, Universidad Autónoma de Nuevo León, *Op. Cit.*, pág. 23.

una desventaja a quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad económica y desincentiva las denuncias de quienes carecen de recursos para probar lo ocurrido. En cambio, el artículo 8.5 del Protocolo de la Universidad de Sonora establece la coordinación interinstitucional para cubrir los costos de las pruebas y en el artículo 8 del Protocolo de la Universidad Carlos III de Madrid se pone a disposición del procedimiento los servicios y conocimientos de las diferentes áreas y facultades.

Un aspecto fundamental del debido proceso consiste en que el protocolo dé el mismo tratamiento a las partes. La “Convención de Belém do Pará”³³⁴ y el “Convenio 190” de la OIT³³⁵ prevén la igualdad entre las partes en los procedimientos. La igualdad sustantiva requiere no sólo garantizar trato idéntico a las partes, sino también abolir normas, prácticas y criterios que coloquen en desventaja a las mujeres, como lo señala la “Recomendación General 33” del Comité CEDAW.³³⁶ Por ejemplo, en la audiencia prevista en el artículo 6.4.4 del Protocolo del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente, sólo se da oportunidad de hablar a la parte “presuntamente responsable”. Como ésta, algunas reglas parecen ayudar, por ejemplo, a evitar la revictimización, pero no debe ser a costa de restringir el derecho de alguna de las partes a hablar en igualdad de condiciones si así lo desea.

³³⁴ Cfr. “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer”, *Op. Cit.*, artículo 4, inciso f.

³³⁵ Cfr. “Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso”, *Op. Cit.*, artículo 10, inciso b.

³³⁶ Comité CEDAW, “Recomendación General núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia”, párr. 25, inciso a, fracción V.

Finalmente, la certeza jurídica se ve afectada frente a procedimientos que no tienen la capacidad de producir los efectos deseados,³³⁷ es decir, tener la capacidad de imponer una sanción o garantizar una reparación a la víctima. El artículo 8, inciso d, del “Protocolo de la Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de las Mujeres en África” establece que la igualdad de género en el acceso a la justicia involucra que los órganos a los que se someten las disputas estén debidamente equipados para interpretar, aplicar y hacer cumplir los derechos.

Lo anterior es relevante ya que, por ejemplo, el Comité previsto en el párrafo 31 del “Protocolo de la Administración Pública Federal” no tiene la capacidad de imponer una sanción, sino únicamente emitir una opinión. Esto de ninguna manera es más garantista, pues en realidad implica pasos adicionales para acceder al procedimiento ordinario sancionador y complejizar el procedimiento con una doble investigación innecesaria.

De este modo, el primer procedimiento se convierte en un sinsentido, una suerte de antesala burocrática e innecesaria que otras personas denunciantes de cualquier conducta que amerite un proceso disciplinario no deben pasar. Estos procedimientos se disfrazan de garantismo y se ofrecen como panacea frente a la violencia, pero son a todas luces revictimizantes e involucran una dilación excesiva en la resolución de asuntos y una carga desproporcionada para las víctimas que tienen que probar dos veces el mismo caso ante instancias con idénticas atribuciones.

³³⁷ *Cfr.* CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. “Caso Velásquez Rodríguez vs Honduras”. Sentencia de fondo de 29 de julio de 1988, Serie C No. 04, párr. 66.

Aunque ninguno de los protocolos investigados resuelve del todo bien esta situación, algunos prevén modelos rescatables. Unos protocolos contemplan que el órgano que investiga emita un dictamen en cuanto a los hechos que sea obligatorio y una recomendación sobre las sanciones para el órgano encargado de imponerlas.³³⁸ Otros consideran, por ejemplo, al Tribunal Universitario, únicamente como un órgano de apelación, mas no un segundo procedimiento.³³⁹ Finalmente, otras más consideran que las determinaciones sobre la responsabilidad que sean adoptadas en el marco del procedimiento especializado tengan que ser consideradas necesariamente por la instancia que determina las sanciones en su resolución final.³⁴⁰ Por ahora, el último modelo es el único que evita imponer pasos adicionales y, al mismo tiempo, no genera procedimientos incapaces de hacer cumplir sus decisiones.

2.3.4 Resolución del procedimiento

2.3.4.1 Determinación de los hechos

Un procedimiento adecuado y efectivo debe conducir a la determinación y esclarecimiento de los hechos. El que un recurso no produzca un resultado favorable a la persona que denuncia, no demuestra, por sí solo, que los recursos no sean efectivos, como lo ha señalado la Corte Interamericana de Derechos Humanos desde el Caso Velásquez Rodríguez vs Honduras.³⁴¹ Entonces, la

³³⁸ Cfr. “Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey”, ITESM, *Op. Cit.*, artículos 41 y 42.

³³⁹ Cfr. “Protocolo de atención a la violencia de género en el ITESO”, DD-REC-REC-004, *Op. Cit.*, artículo 5.

³⁴⁰ Cfr. “Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana”, *Op. Cit.*, artículo 60.

³⁴¹ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. “Caso Velásquez Rodríguez vs Honduras”, *Op. Cit.*, párrafo 67.

efectividad del recurso depende fundamentalmente de que la investigación se realice con la debida diligencia y las pruebas se valoren adecuadamente.

En relación con la valoración de las pruebas, la “Recomendación General 33” del Comité CEDAW señala que persisten numerosos obstáculos en el acceso a la justicia para las mujeres y que “...esos obstáculos se producen en un contexto estructural de discriminación y desigualdad, debido a factores como los estereotipos de género, las leyes discriminatorias, los procedimientos interseccionales o compuestos de discriminación y las prácticas y los requisitos en materia probatoria”. A propósito de lo anterior, la misma “Recomendación General” enfatiza que las normas probatorias sean imparciales y estén libres de prejuicios o estereotipos de género que permitan tácitamente o trivialicen la violencia de género. En ese tenor, la imparcialidad exige erradicar normas o prácticas que discriminen directa o indirectamente a las mujeres o que impliquen que las mujeres asuman una carga de la prueba superior a la de los hombres.³⁴²

La “Recomendación General 28” explica que: “El trato idéntico o neutro de la mujer y el hombre podría constituir discriminación contra la mujer cuando tuviera como resultado o efecto privarla del ejercicio de un derecho al no haberse tenido en cuenta la desventaja y la desigualdad preexistentes por motivos de género”.³⁴³

Algunas normas probatorias discriminatorias son aquellas que se centran en la moralidad de la víctima, las defensas o atenuantes en razón de la relación preexistente o posterior entre la víctima y agresor, o aquellas basadas en la

³⁴² Comité CEDAW, “Recomendación General núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia”, *Op. Cit.*, párr. 3, 18, inciso a y 35, inciso a, fracción iii.

³⁴³ Comité CEDAW, “Recomendación general núm. 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer párrafo 36”, *Op. Cit.*, párr. 5 y 16.

cultura o religión o el honor, y aquellas que no toman en cuenta la historia de la violencia como parte del análisis integral de los asuntos.³⁴⁴

Ciertos protocolos contienen reglas de cómo valorar la prueba con perspectiva de género: (i) atender a la naturaleza de la violencia de género para entender los medios probatorios que se requieren recabar y analizar en cada caso; (ii) otorgar un valor preponderante a la información testimonial debido a la común ausencia de pruebas diversas; (iii) evaluar las inconsistencias del relato a la luz del trauma, obstáculos en la expresión, la intervención de terceros, el uso de diferentes lenguajes, etc.; (iv) establecer la factibilidad de que los hechos hubieran ocurrido y determinar sus impactos;³⁴⁵ (v) evaluar la ausencia de consentimiento de forma razonable, sin que se exija oposición contundente de la víctima -a la luz del contexto de los hechos, considerar que la ausencia de oposición explícita puede deberse al temor a represalias, el desequilibrio de poder o la incapacidad de defensa-; (vi) aplicar el estándar de persona razonable -es decir, el rango de acciones y reacciones considerados aceptables en una situación determinada-; (vii) analizar las relaciones de poder existente en virtud de la edad y la relación entre las personas implicadas, la posición de autoridad de la persona a la que se denuncia, o bien, la situación de vulnerabilidad interseccional de la víctima, especialmente si confluye la orientación sexual no heterosexual o identidad de género no cis; (viii) interpretar los hechos sin recurrir a estereotipos o prejuicios y cuestionar la neutralidad de las normas si éstas tienen impactos diferenciados

³⁴⁴ Cfr. COMITÉ CEDAW, *“Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19”*, Op. Cit., párr. 29, inciso c, fracción ii.

³⁴⁵ Cfr. “Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey”, ITESM, Op. Cit., artículo 27.

en su aplicación;³⁴⁶ (ix) considerar los impactos en la víctima y la duración -hecho aislado o práctica continuada- para calificar la gravedad de los hechos; (x) identificar hechos similares previos y si hubiere otras denuncias que den cuenta de un patrón de conducta.³⁴⁷

La “Recomendación General 33” del Comité CEDAW insta a la revisión de las normas sobre carga de la prueba para asegurar la igualdad entre las partes.³⁴⁸

En el mismo sentido, el párrafo 16, inciso e, de la “Recomendación 206” de la OIT sugiere que, en procedimientos distintos a los penales sobre casos de acoso y violencia por razones de género se invierta la carga de la prueba, es decir que la persona acusada pruebe que no cometió el hecho. Por su parte, el artículo 9 de la “Directiva del Consejo de Europa 2004/113/CE”, coincide en la inversión en la carga de la prueba cuando se trata de hechos que permitan presumir discriminación hacia la parte denunciante de la violencia, pero sólo cuando compete exclusivamente a las partes probar su caso y no existe un órgano encargado de investigar los hechos.

La lógica de inversión de la carga de la prueba atiende a que se encuentra implícita la discriminación en un caso de violencia de género en escuelas o trabajos, por lo que invertir la carga probatoria se entendería como una acción afirmativa en su carácter de medida temporal. La existencia de un órgano encargado de investigar y documentar los hechos de violencia, aunado a una

³⁴⁶ Cfr. “Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género”, Universidad de Guanajuato, *Op. Cit.*, artículo XIV.

³⁴⁷ Cfr. “Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia de Género de la Universidad de Sonora”, *Op. Cit.*, anexo VI y VII.

³⁴⁸ Cfr. Comité CEDAW, “Recomendación General núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia”, *Op. Cit.*, párr. 15, inciso d.

adecuada comprensión del estándar probatorio en materias no penales, puede tener resultados más confiables que implementar reglas o medidas artificiosas o que generalicen desproporcionadamente, como instrumentar la prueba tasada, la presunción de inocencia o, por el contrario, la propia inversión de la carga de la prueba.

2.3.4.2 Decisiones con perspectiva de género

La “Recomendación General 33” del Comité CEDAW explica que: “La discriminación puede estar dirigida contra las mujeres sobre la base de su sexo y género. El género se refiere a las identidades, los atributos y las funciones de las mujeres y los hombres construidos socialmente y el significado cultural impuesto por la sociedad a las diferencias biológicas, que se reproducen constantemente en los sistemas de justicia y sus instituciones.”³⁴⁹

La perspectiva de género no significa conceder la razón a las mujeres automáticamente, sino que quien opera el derecho, lo haga con una mirada que visibilice las relaciones de poder existentes.³⁵⁰ De acuerdo con el “Procotolo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para Juzgar con Perspectiva de Género”, la perspectiva de género permite visibilizar los roles de género, la diferencia de oportunidades, derechos y poder en las relaciones,³⁵¹ observa y se

³⁴⁹ Comité CEDAW, “Recomendación General núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia”, *Op. Cit.*, párr. 7.

³⁵⁰ *Cfr.* RAPHAEL DE LA MADRID, Lucía, Derechos humanos de las mujeres: un análisis a partir de la ausencia, 1ª. ed., UNAM-INHERM, México, 2016, págs. 11 y 12.

³⁵¹ *Cfr.* “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género: Haciendo realidad el derecho a la igualdad”, 2ª. ed., Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2015, pág. 64. Asimismo, *cfr.* ORONA GARCÍA, Paloma, “El género como enfoque analítico”, en Ciclo de conferencias con perspectiva de género, 1ª. ed., TEPJF, México, 2011, pág. 59.

hace cargo de los impactos diferenciados de normas y políticas públicas³⁵² y determina en qué casos el trato diferenciado es arbitrario y en qué casos es necesario.

En concreto, algunos elementos de la perspectiva de género en las decisiones son: i) no puede invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para justificar la violencia de género;³⁵³ ii) no puede invocar ideas relacionadas con la inferioridad o superioridad de alguno de los sexos;³⁵⁴ iii) no puede basarse en estereotipos de género,³⁵⁵ entendidos como aquellas preconcepciones “de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente”³⁵⁶, dado que “los estereotipos distorsionan las percepciones y dan lugar a decisiones basadas en creencias preconcebidas y mitos, en lugar de hechos. Con frecuencia, los jueces adoptan normas rígidas sobre lo que consideran un comportamiento apropiado de la mujer y castigan a las que no se ajustan a esos estereotipos. El establecimiento de estereotipos afecta también a la credibilidad de las declaraciones, los argumentos y los testimonios de las mujeres, como partes y como testigos. Esos estereotipos pueden hacer que los jueces interpreten erróneamente las leyes o las apliquen en forma defectuosa”;³⁵⁷ iv) no puede basarse en pruebas relativas al

³⁵² Cfr. “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer”, *Op. Cit.*, artículo 7, inciso e.

³⁵³ Cfr. “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”, *Op. Cit.*, artículo 4.

³⁵⁴ *Ibidem*, artículo 4, inciso j.

³⁵⁵ Cfr. COMITÉ CEDAW, “Recomendación general núm. 25 referente a medidas especiales de carácter temporal”, *Op. Cit.*, párr. 7

³⁵⁶ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs México”, *Op. Cit.*, párr. 401.

³⁵⁷ Cfr. Comité CEDAW, “Recomendación General núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia”, *Op. Cit.*, párr. 26.

comportamiento o antecedentes sexuales de las víctimas;³⁵⁸ v) debe considerar los impactos diferenciados de las formas múltiples e interseccionales de discriminación;³⁵⁹ vi) debe considerar el contexto específico y las dinámicas sociales en los que se circunscribe la denuncia;³⁶⁰ vii) debe considerar la aplicación del derecho internacional de los derechos humanos y las normas de derecho nacional en la materia.³⁶¹

Las decisiones con perspectiva de género son esenciales para dotar de confianza todos los sistemas de justicia, condición necesaria para incentivar la denuncia y garantizar el acceso a la justicia para las víctimas.³⁶²

2.3.4.3 Consecuencias jurídicas

2.3.4.3.1 Sanción

Como lo ha señalado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, “la impunidad propicia la repetición crónica de las violaciones de derechos humanos y la total indefensión de las víctimas...”.³⁶³ Los instrumentos internacionales en la materia comparten la necesidad de imponer sanciones adecuadas a la violencia de género.

Los estándares internacionales refieren que las sanciones a la violencia de género no corresponden al dominio exclusivo del derecho penal y recomiendan

³⁵⁸ Cfr. “Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica”, *Op. Cit.*, artículo 54.

³⁵⁹ Cfr. “Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso”, *Op. Cit.*, Preámbulo.

³⁶⁰ Cfr. Comité CEDAW, “Recomendación General núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia”, párr. 14, *Op. Cit.*, inciso d.

³⁶¹ *Ibidem*, párr. 56, inciso e.

³⁶² *Ibidem*, párr. 28.

³⁶³ PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Amparo directo en revisión 1284/2015”, 13 de noviembre de 2019, unanimidad de cuatro votos, Ministra Norma Lucía Piña Hernández estuvo ausente. Ministro Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, párr. 113.

que también se prevean sanciones de carácter administrativo,³⁶⁴ sin que ello implique que las múltiples vías de denuncia que puedan aplicar a un mismo caso sean excluyentes.³⁶⁵

Es preciso resaltar que, para imponer sanciones y cumplir con el deber de eliminar obstáculos para la determinación de responsabilidades,³⁶⁶ se deben considerar explícitamente como faltas laborales en los convenios colectivos de trabajo, en las disposiciones administrativas, en los reglamentos estudiantiles, y en todos aquellos instrumentos que norman las faltas y que pueden detonar auténticamente funciones sancionadoras en los órganos competentes.³⁶⁷

Los protocolos suelen contener un espectro de sanciones: el despido o la separación del cargo, la suspensión del empleo, el traslado forzoso a otra área, deméritos o imposibilidad de acceder a ascensos o promociones; mientras que en escuelas, algunos ejemplos son: la pérdida de becas y otros beneficios escolares,³⁶⁸ expulsión, suspensión temporal de actividades académicas o de derechos universitarios,³⁶⁹ exigencia de disculpa pública o privada,

³⁶⁴ Cfr. “Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género”, *Op. Cit.*, principio 29, inciso a.

³⁶⁵ Cfr. Comité CEDAW, “Recomendación General núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia”, *Op. Cit.*, párr. 19, inciso a.

³⁶⁶ Cfr. “Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género”, *Op. Cit.*, principio 29, inciso d.

³⁶⁷ Cfr. “Protocolo modelo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en nombre de la empresa o entidad pública”, Comisiones Obreras de Extremadura, *Op. Cit.*, pág. 20.

³⁶⁸ Cfr. “Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual de la Universidad de Alicante”, *Universitat d’Alacant, Op. Cit.*, artículo 30.

³⁶⁹ Cfr. “Protocolo de atención a la violencia de género en el ITESO”, DD-REC-REC-004, *Op. Cit.*, artículo 9.

apercibimiento público o privado, amonestación por escrito y cambio de grupo o turno.³⁷⁰

Desde luego, esta lista no aspira a ser exhaustiva y, como puede observarse, el abanico de sanciones corresponde a conductas de distinta gravedad. Por ello, es fundamental verificar que, de acuerdo con los estándares internacionales, las sanciones deben fomentar la rendición de cuentas de los responsables,³⁷¹ ser efectivas, disuasorias y proporcionales.³⁷² Así, es positivo que algunos protocolos consideren, a manera de criterios orientadores, listados con ejemplos de conductas cuya gravedad es calificada como leves, graves o muy graves, así como circunstancias agravantes y atenuantes y una relación de las sanciones que corresponderían de acuerdo a la gravedad.

Lo anterior no debe traducirse en un reduccionismo a la hora de aproximarse a los casos concretos. Por ello, protocolos como el de la Universidad de Sonora, ofrecen lineamientos para determinar la proporcionalidad de las sanciones: i) gravedad de los hechos; ii) la duración o reiteración de la conducta; iii) reincidencia en conductas de la especie con la misma u otras personas; iv) disposición de reparar y de participar en medidas de sensibilización y concientización.³⁷³ De esta manera, siempre debe concedérsele un papel preponderante en los procedimientos a la reparación del daño, por lo que debe ser priorizada por encima de la búsqueda de la sanción como fin en sí mismo.

³⁷⁰ Cfr. "Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia de Género de la Universidad de Sonora", *Op. Cit.*, artículo 10.

³⁷¹ Cfr. OIT, "Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo", *Op. Cit.*, párrafo 19.

³⁷² Cfr. "Directiva del Consejo de Europa 2004/113/CE", *Op. Cit.*, artículo 14.

³⁷³ Cfr. "Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia de Género de la Universidad de Sonora", *Op. Cit.*, artículo 10.

2.3.4.3.2 Reparación

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que: “Es un principio de Derecho Internacional que toda violación a una obligación internacional que haya producido daño comporta el deber de repararlo adecuadamente.”³⁷⁴ Ello, traspolado a la violación de derechos humanos cometida por particulares, conlleva la necesidad de tener presente la reparación a las víctimas por parte de quienes hubieren ocasionado algún daño. De ahí que recuperar los estándares internacionales en la materia³⁷⁵ contribuye a imaginar los límites y alcances de la reparación integral en casos de violencia de género en escuelas y trabajos y con ello mitigar los impactos de la violencia en las víctimas y colocar la atención de sus necesidades en el centro del procedimiento, en lugar de limitarse a la imposición de una sanción.

De acuerdo con el “Proyecto de Artículos sobre la Responsabilidad Internacional del Estado por Hechos Internacionalmente Ilícitos”, las formas de reparación se clasifican en: restitución, indemnización y satisfacción, además de recordar que otra consecuencia jurídica consiste en la cesación y no repetición.³⁷⁶

La restitución consiste en restablecer la situación que existía antes del daño.³⁷⁷

En casos donde la violencia de género hubiere implicado el despido injustificado,

³⁷⁴ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. “Caso Dacosta Cadogan Vs. Barbados”. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de Septiembre de 2009. Serie C No. 204, párr. 94.

³⁷⁵ Cfr. “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”, *Op. Cit.*, Artículo 4, inciso d.

³⁷⁶ Cfr. “Proyecto de Artículos sobre la Responsabilidad Internacional del Estado por Hechos Internacionalmente Ilícitos”, AG/56/83, Asamblea General y Comisión de Derecho Internacional, Nueva York, Estados Unidos y Ginebra, Suiza, 12 de diciembre de 2001, artículos 30, 35, 36 y 37.

³⁷⁷ *Ibidem*, artículo 35.

la oferta de reinstalación o la indemnización constitucional debe formar parte de las medidas de reparación.³⁷⁸ Desde luego, existe la posibilidad de que en muchas ocasiones no se pueda lograr la restitución plena en razón del carácter irreversible de los perjuicios ocasionados.

En cuanto a las medidas de no repetición, estas buscan cambios estructurales que eviten la perpetuación de fenómenos de violaciones a derechos humanos que ocurren de manera sistemática, por ejemplo, a través de cursos de capacitación.³⁷⁹ La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha considerado que en casos de acoso sexual en las escuelas, medidas de no repetición pertinentes consisten en: “a) contar en forma permanente con información estadística actualizada sobre situaciones de violencia sexual contra niñas o niños en el ámbito educativo; b) la detección de casos de violencia sexual contra niñas o niños en ese ámbito y su denuncia, c) la capacitación a personal del ámbito educativo respecto al abordaje y prevención de situaciones de violencia sexual, y d) la provisión de orientación, asistencia y atención a las víctimas de violencia sexual en el ámbito educativo y/o a sus familiares.”³⁸⁰

Aunado a lo anterior, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha reconocido a la rehabilitación como una dimensión adicional de la reparación integral, que consiste en “brindar una atención adecuada a los padecimientos

³⁷⁸ Cfr. OIT, “Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, punto 14, incisos a y b.

³⁷⁹ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Casto Atala Riffo y niñas vs Chile”, *Op. Cit.*, párr. 267.

³⁸⁰ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. “Caso Guzmán Albarracín y otras vs Ecuador”. Sentencia de fondo, reparaciones y costas de 24 de junio de 2020, Serie C No. 405, párr. 245.

físicos y psicológicos sufridos por las víctimas, atendiendo a sus especificidades de género [entre otras].”³⁸¹

Junto a las dimensiones tradicionales de la reparación integral del daño, no puede dejar de mencionarse el caso Campo Algodonero vs México. En dicho precedente la Corte Interamericana de Derechos Humanos determinó que, en casos de discriminación estructural, las reparaciones no sólo debían tener un efecto restitutivo, sino correctivo, es decir, “una vocación transformadora de la situación” y las medidas debían ser orientadas a “identificar y eliminar los factores causales de la discriminación”.³⁸² Estas medidas deben impactar de manera estructural en los contextos de desigualdad y vulnerabilidad.

Por otro lado, la justicia restaurativa es un concepto esencial a la hora de hablar de procesos orientados a la reparación del daño. El objetivo primordial de la justicia restaurativa no es imponer una pena o colocar un énfasis desproporcionado en las normas quebrantadas; se trata de enfocarse en las necesidades de las víctimas, la manera de involucrar a quien cometió el daño en su reparación, pero también a las comunidades con miras a reestablecer el tejido social dañado.³⁸³ Por otro lado, en las páginas 44 y 45 del “Protocolo del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica” incluye un paso sobre medidas y acciones para restaurar la convivencia entre estudiantes, cuando se ha afectado

³⁸¹ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. “Caso Fernández Ortega y otros vs México”. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010. Serie C No. 215, párr. 251.

³⁸² CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs México”, *Op. Cit.*, párr. 450 y 451. Asimismo, *cfr.* “Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México”, *Op. Cit.*, artículo 11.

³⁸³ *Cfr.* “Manual de justicia restaurativa y mecanismos alternativos de solución de controversias”, IIIDEJURE, México, 2018, págs. 15-17.

el clima institucional. Es un proceso de sensibilización y prevención de futuros incidentes.

Los procedimientos diseñados para contar con opciones voluntarias de justicia restaurativa permiten que el resultado pueda ser dado por las partes y no únicamente por la autoridad, que las necesidades de las víctimas se coloquen en el centro y en flexibilizar procedimientos que pueden ser extenuantes para las víctimas y dilatorios en dar resultados; en ese sentido, permiten la despresurización del sistema de gestión de casos al brindar salidas anticipadas. Algunos protocolos ya han dado explícitamente pasos en este sentido; un primer referente se encuentra en el artículo 3, fracción VIII, del “Protocolo de la Universidad Iberoamericana” que refiere que las resoluciones deben incluir el enfoque restaurativo y, en ese sentido, estar “centradas en los daños y las necesidades de las personas agraviadas y de la comunidad universitaria que buscan reparar el daño a través de medidas concretas y simbólicas, para generar una experiencia sanadora.”

2.3.5 Cuestiones posteriores al procedimiento

2.3.5.1 Derecho a recurrir el fallo

Tras pronunciar una determinación sobre la responsabilidad y consecuencias jurídicas en un determinado caso, los procedimientos pueden enfrentarse a su fin o bien encontrarse frente a la posibilidad de controversia sobre la decisión.

En general, el desarrollo en materia de derechos humanos sobre la necesidad de prever la posibilidad de que se impugne una determinación se ha enfocado en materia penal, como ocurre con el artículo 8.2, inciso h, de la “Convención

Americana sobre Derechos Humanos”. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha interpretado el derecho a recurrir el fallo como “una garantía primordial que se debe respetar en el marco del debido proceso legal, en aras de permitir que una sentencia adversa pueda ser revisada por un juez o tribunal distinto y de superior jerarquía orgánica.”³⁸⁴ Del mismo modo, el Tribunal Interamericano ha determinado que el mecanismo de impugnación debe tratarse de un recurso ordinario, accesible, eficaz, que permita un examen integral de la resolución recurrida, que esté al alcance de la persona condenada y que respete las garantías procesales mínimas,³⁸⁵ aunque “no es *per se* contrario a la Convención Americana que se establezca en el derecho interno de los Estados que en determinados procedimientos, ciertos actos de trámite no son objeto de impugnación”.³⁸⁶

En particular sobre las resoluciones finales, es conveniente que exista la posibilidad de recurrir el fallo, como se ha establecido expresamente en el artículo 6.4.1.4 del Protocolo del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente.

2.3.5.2 Seguimiento a las decisiones y medidas antirrepresalias

³⁸⁴ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. “Caso Herrera Ulloa vs Costa Rica”. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de julio de 2004. Serie C No. 107, párrafo 158.

³⁸⁵ *Cfr.* CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. “Caso Norín Catrimán y otros (Dirigentes, miembros y activista del Pueblo Indígena Mapuche) vs Chile”. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de mayo de 2014. Serie C No. 279, párr. 270.

³⁸⁶ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. “Caso López Mendoza vs Venezuela”. Fondo Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de septiembre de 2011. Serie C No. 233, párr. 120.

El cumplimiento y supervisión de las decisiones es una parte esencial de la efectividad de los procedimientos. Diversos protocolos establecen la instancia encargada de supervisar el cumplimiento.³⁸⁷

Ahora bien, las víctimas que demandan justicia frecuentemente enfrentan la estigmatización, el riesgo de revictimización, el acoso y posibles represalias, por lo que las medidas de protección cumplen una función procesal que no necesariamente culmina con una determinación. El riesgo de enfrentar represalias puede ser incluso mayor, una vez adoptada la decisión. No contar con medidas que aseguren la indemnidad de las denunciantes, desincentivaría la denuncia lo que constituye un obstáculo para el acceso a la justicia para las mujeres.

Las medidas en contra de las represalias previenen y contrarrestan la oportunidad de que éstas se lleven a cabo,³⁸⁸ ya sea a través de la intimidación, persecución, maltrato, discriminación, hostigamiento, daño, puesta en peligro,³⁸⁹ o cualquier otro tipo de trato adverso o consecuencia negativa, y pueden dictarse en favor de testigos, denunciantes o cualquier otra persona que participe del

³⁸⁷ Cfr. "Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia de Género de la Universidad de Sonora", *Op. Cit.*, artículo 10.1.

³⁸⁸ Cfr. OIT, "*Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*", *Op. Cit.*, artículo 7, inciso g.

³⁸⁹ Cfr. "Protocolo de atención a la violencia de género en el ITESO", DD-REC-REC-004, *Op. Cit.*, artículo 7.3.

proceso, no sólo respecto de la persona denunciada, sino de su entorno de influencia³⁹⁰ o redes de amistad³⁹¹ y también después del procedimiento.³⁹²

Las medidas antirrepresalias implican adoptar las acciones disciplinarias correspondientes, así como restituir a la persona perjudicada en sus derechos y condiciones laborales o educativas. Algunos ejemplos son el apercibimiento, órdenes de alejamiento y prohibición de hacer contacto.³⁹³ Se debe informar a las personas la posibilidad de solicitar estas medidas desde el momento de la denuncia; esto fomenta la confianza en el procedimiento.³⁹⁴

Por tal motivo, constituye una represalia cualquier intento de sancionar a las personas denunciantes cuando el procedimiento no demuestra la responsabilidad de la persona denunciada. En principio, una medida disciplinaria por denunciar sería contraria a los estándares internacionales y sólo podría ser aplicada excepcionalmente y tras una revisión cuidadosa, cuando en el curso de la investigación se acredite plenamente y sin lugar a dudas³⁹⁵ la mala fe de la denuncia, así como la aportación de testimonios, información o documentos

³⁹⁰ Cfr. "Protocolo modelo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en nombre de la empresa o entidad pública", Comisiones Obreras de Extremadura, *Op. Cit.*, página 20.

³⁹¹ Cfr. "Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana", *Op. Cit.*, artículo 39.

³⁹² Cfr. Comité CEDAW, "Recomendación General núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia", *Op. Cit.*, párr. 51, inciso d.

³⁹³ Cfr. "Protocolo de atención a la violencia de género en el ITESO", DD-REC-REC-004, *Op. Cit.*, artículo 7.3.

³⁹⁴ Cfr. "Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia de Género de la Universidad de Sonora", *Op. Cit.*, anexo IV.

³⁹⁵ Cfr. "Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana", *Op. Cit.*, artículo 44.

falsos o alterados.³⁹⁶ Como se ha dicho, no se podrá considerar falsa la denuncia sólo porque los hechos no se acrediten en la investigación.³⁹⁷

2.3.6 Reflexiones sobre temas controversiales

2.3.6.1 Mecanismos alternativos de solución de controversias

La mediación, la conciliación y otros procedimientos alternativos de solución de controversias han sido mecanismos especialmente polémicos para el tratamiento de casos de violencia de género. Por un lado, los procedimientos administrativos ordinarios suelen implicar un desgaste característico por su duración prolongada, lo demandante que resulta un litigio y sus impactos psicoemocionales en las víctimas y, en general, en las partes; alternativas que produzcan resultados satisfactorios enfocados en la reparación del daño de una forma más rápida y flexible son, en principio, vías atractivas sobre todo para casos de menor gravedad. Por otro lado, los casos de violencia de género suponen una desigualdad de poder entre las partes que hace difícil imaginar la eficiencia y conveniencia de mecanismos creados para resolver disputas entre iguales. La recurrencia de represalias e intimidaciones en el marco de denuncias por violencia de género producen una sospecha fundada del potencial mal uso de estos mecanismos como formas de escapar de los procesos formales y sus repercusiones para los autores de la violencia.

³⁹⁶ Cfr. "Protocolo de atención a la violencia de género en el ITESO", DD-REC-REC-004, *Op. Cit.*, artículo 6.1.18.

³⁹⁷ Cfr. "Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana", *Op. Cit.*, artículo 42.

En la “Recomendación General 35”, el Comité CEDAW estableció que los Estados debían velar porque en ningún caso se considerara obligatorio recurrir a un procedimiento alternativo de solución e impedir que éstos constituyeran un obstáculo para acceder a la justicia, que los mismos debían ser regulados estrictamente y que un equipo especializado tendría que garantizar que el consentimiento de la víctima, de acceder al mecanismo alternativo, no estuviera viciado.³⁹⁸ Sin embargo, otros instrumentos como el “Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres” prohíben los modos alternativos de resolución de conflictos.³⁹⁹ En México, la “Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia” prohíbe la mediación solamente en casos de violencia intrafamiliar, pero se podría suponer que la connotación negativa de la ley sobre estos mecanismos no solamente se circunscribe a la materia familiar.

En el Anexo IV del Protocolo de la Universidad de Sonora se señala prohibida la mediación. En cambio, el artículo 6 del Protocolo del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente regula la mediación y adopta expresamente el enfoque restaurativo; sin embargo, establece condiciones bajo las cuales está prohibida la mediación: cuando las conductas constituyan delitos, violencia física, relación de subordinación, afectaciones psicoemocionales en la persona solicitante, encontrarse en situación de sumisión o violencia por un período

³⁹⁸ Cfr. COMITÉ CEDAW, “Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19”, *Op. Cit.*, párr. 32, inciso a.

³⁹⁹ Cfr. “Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica”, *Op. Cit.*, Artículo 48.

prolongado y cuando se trate de conductas reiteradas o existan quejas previas. En los artículos 58 a 65 y 72 del Protocolo del Tec de Monterrey también se señala que no habrá mediación cuando se involucre a niñas, niños y adolescentes, aproximaciones sexuales o que se haya dado entre personas desconocidas.

Como se puede observar, gran parte de las restricciones son fijadas para asegurar la libertad del consentimiento de las personas intervinientes; lo cual resulta un fin legítimo. Sin embargo, para considerar efectivamente que una regulación de la mediación es estricta debería evitar la ambigüedad que depende de las evaluaciones psicológicas que —además de que sería arbitrario restringir derechos procesales a partir de tales evaluaciones—, tampoco goza de la objetividad necesaria como para discernir científicamente qué personas cuentan con las competencias emocionales y cuáles no. Por otro lado, aunque es comprensible la preocupación por niñas, niños y adolescentes, podría resultar discriminatorio excluirles por su edad y no por las características de los hechos y las relaciones implicadas.

Por encima de todas estas valoraciones particulares, como se ha señalado, hay una complejidad implícita en la violencia de género, pues la violencia supone subordinación y en el género subyace la jerarquía, no es un tema sencillo de regular. A pesar de ello, como se puede mirar en la definición del Protocolo de la UNAM, conceptualmente resulta alentador la existencia de una alternativa al enfoque estrictamente punitivo. Los mecanismos alternativos de solución de controversias se centran en las necesidades, la empatía, el diálogo y la escucha, la reparación del daño, la distribución de responsabilidad -cuestión problemática

pero necesaria de abordar en la complejidad de las interacciones humanas para no caer en maniqueísmos o narrativas simplistas de la violencia y el conflicto-, la construcción de acuerdos y la migración de identidades -que la víctima deje de ser víctima y el ofensor deje de ser ofensor-.⁴⁰⁰

La discusión probablemente no debería limitarse a prohibir o permitir los mecanismos alternativos de soluciones de controversias, sino al debate sobre el abanico de modelos y experiencias de justicia restaurativa que ofrecen los procedimientos, a las entrañas de su metodología, a la formación de las personas facilitadoras y a la diversidad de razones por las que las partes pueden optar y preferir un mecanismo alternativo al formal. Por ejemplo, la posibilidad de tratos diferenciados en la mediación, la existencia de sesiones de preparación, y las variantes de conducción de las sesiones -existen modelos que son dirigidos por las víctimas, por ejemplo-. Profundizar en experiencias metodológicamente diversas es deseable, siempre bajo la prudente consideración de que la confianza en los procedimientos se construye a lo largo del tiempo y gracias a las formas cuidadas, profesionales y respetuosas de la voluntad de las partes.

2.3.6.2 Confidencialidad

La confidencialidad es un elemento presente en la mayoría de los protocolos consultados y se erige como uno de los principios rectores de los procedimientos.

⁴⁰⁰ *Cfr.* "Manual de justicia restaurativa y mecanismos alternativos de solución de controversias", IIIDEJURE, *Op. Cit.*, págs. 7-24.

La “Recomendación General 35” del Comité CEDAW privilegia la seguridad y privacidad de denunciantes, testigos y acusados⁴⁰¹ y en la “Recomendación General 36” hizo un énfasis especial al respeto y dignidad de las niñas y mujeres denunciantes en los centros de enseñanza;⁴⁰² mientras tanto, en la “Recomendación General 33”, el Comité CEDAW hizo énfasis en la importancia de que se pudieran garantizar medidas tales como la privacidad de algunos procedimientos, el uso de tecnologías para prestar testimonio de manera remota, el acceso restringido a parte del contenido de las investigaciones, así como el uso de seudónimos y protección de identidad en todas o algunas de las etapas de los procedimientos.⁴⁰³ A su vez, el artículo 10, inciso c, del “Convenio 190 de la OIT” trae a nuestra atención un elemento muy importante: es obligación de los Estados evitar el uso indebido del principio de confidencialidad. El artículo 28 del “Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres” también señala que las normas de confidencialidad bajo ningún supuesto impedirán la posibilidad de denuncia en organizaciones o ante autoridades competentes.

Ciertamente, si se revisa con detalle la regulación de la confidencialidad se puede observar que puede entenderse de muy diversas maneras y proteger, inclusive, diferentes valores. Por ejemplo, el artículo 14 del “Protocolo del Tec de Monterrey” instruye la confidencialidad de todas las partes, con el objetivo de

⁴⁰¹ Cfr. COMITÉ CEDAW, “Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19”, *Op. Cit.*, párr. 31, inciso a, fracción i.

⁴⁰² Cfr. COMITÉ CEDAW, “Recomendación general núm. 36 (2017) sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación”, *Op. Cit.*, párr. 69, inciso d.

⁴⁰³ Cfr. Comité CEDAW, “Recomendación General núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia”, CEDAW/C/GC/33, *Op. Cit.*, párr. 18, inciso a.

evitar la difamación, se debe firmar una carta y se imponen sanciones a cualquiera que incumpla con la confidencialidad. Pareciera como si esta regulación buscara proteger el prestigio de la universidad al pretender minimizar la exposición pública de las denuncias por violencia de género. A partir de esta regulación, inclusive las víctimas que hagan público su caso serían sujetas a sanciones por violar la confidencialidad del procedimiento. Ahora bien, en los principios establecidos en el “Protocolo del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente”, se señala que se sanciona solamente a los actores o instancias universitarias, es decir, un profesor o profesora podría ser sujeto a alguna sanción en caso de que divulguen los hechos del procedimiento. En cambio, en los principios previstos del “Protocolo de la Universidad de Guanajuato” se impone la obligación de confidencialidad estrictamente a la unidad administrativa que conoce y le da trámite al asunto, mas no a las partes. De acuerdo con los estándares internacionales, la regulación de la confidencialidad debe velar porque las víctimas puedan ejercer sus derechos, como es el de la libertad de expresión y, a la vez, garantizar la igualdad entre las partes. Por ello, sería indebido sancionar a las víctimas por exponer los detalles de una historia que les pertenece. El principio de igualdad entre las partes impide que estos derechos los pueda ejercer solamente la parte denunciante, por lo que también la persona denunciada debe poder tener esta libertad. En consecuencia, sólo las autoridades educativas o laborales a cargo de la investigación y resolución deben quedar obligadas a la confidencialidad. De haber documentos intraprocesales o pruebas que puedan ocasionar un riesgo a la vida, integridad, o pertenecer al estricto ámbito de la intimidad de una de las partes, o un testigo

desea declarar con su identidad protegida, son aspectos sobre los que se tiene que continuar el debate sobre los alcances y límites de la confidencialidad, aunque es preciso recordar que su uso puede perseguir fines legítimos, pero también ser mal empleado y contraproducente.

2.3.7 Ajustes del protocolo

Sin duda, los protocolos deben adaptarse a las características de los centros laborales y educativos, de acuerdo a las dimensiones de la plantilla de la comunidad a la que van dirigido y a las especificidades de las interacciones que suele haber -trabajo en línea, viajes de trabajo, negocios familiares, escuelas que realizan intercambios estudiantiles, entre otros-. Desde luego, no serán las mismas condiciones de un centro de trabajo de quinientos empleados, que uno donde haya cinco personas; los procedimientos deben entallarse a las condiciones propias de cada institución. Sin embargo, la necesidad de ceñir los protocolos no necesariamente constituye un obstáculo para establecer reglas generales. Por ejemplo, el “Protocolo Modelo para Empresas de Extremadura, España”, contiene disposiciones adaptadas al tamaño de las empresas.

Un aspecto principal al acondicionar los procedimientos a los centros laborales o educativos es la interseccionalidad. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado la relevancia de considerar “en forma interseccional múltiples factores de vulnerabilidad y riesgo de discriminación”⁴⁰⁴ en el análisis de violaciones a derechos humanos. Las características de los procedimientos

⁴⁰⁴ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso Gonzales Lluy y otros vs Ecuador”, *Op. Cit.*, párr. 290.

de justicia donde participan niñas, niños o adolescentes, personas migrantes, personas indígenas y personas con discapacidad⁴⁰⁵ requerirán ajustes y medidas específicas y concretas de acuerdo a las necesidades diferenciadas.

Como ya se ha señalado, aunado a lo anterior, el trabajo informal y el trabajo doméstico, donde las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas,⁴⁰⁶ así como la clase de medidas adicionales que se debe adoptar en relación con mujeres campesinas o en medios rurales,⁴⁰⁷ son áreas inexploradas y retadoras para imaginar procedimientos de atención a la violencia de género.

Finalmente, vale la pena decir que este recorrido por los estándares internacionales y su reflejo en la expresión de regulación concreta de los protocolos se ve mediada por lo que ha sido el punto ciego de los análisis hasta ahora en este tema: la regulación nacional y las materias del derecho que indefectiblemente concurren y se superponen. Lograr la coherencia entre estos niveles de regulación es el principal reto para el éxito de los procedimientos. En el siguiente capítulo se describe esta relación compleja en el derecho mexicano.

Capítulo 3. Armonización normativa para el funcionamiento de los protocolos en México

Un protocolo bien diseñado conforme a los estándares internacionales, pero una inadecuada armonización legislativa puede ser como un buen auto en una mala

⁴⁰⁵ Cfr. "Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana", Universidad Iberoamericana, *Op. Cit.*, artículo 32.

⁴⁰⁶ Cfr. COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, "Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)", *Op. Cit.*, párr. 47, inciso d.

⁴⁰⁷ *Ibidem*, párr. 52.

carretera. El correcto desempeño de los protocolos depende de que el entorno normativo les permita operar correctamente. En seguida se hará un breve recorrido por las vías disponibles en el derecho mexicano para emprender procedimientos en casos de violencia de género en escuelas y trabajos, su relación con los protocolos de atención a la violencia de género, así como algunos obstáculos y reflexiones en torno al alcance y diseño de estos procedimientos.

3.1 La vía del derecho penal: crítica al populismo punitivo

La regulación del acoso y el hostigamiento sexual en México comenzó en su vertiente penal. Desde inicios de la década de los 90's, se tipificó el hostigamiento sexual en el "Código Penal Federal". Hasta 2017, todas las entidades federativas habían tipificado el hostigamiento sexual y 16 estados el acoso sexual.⁴⁰⁸

Las estadísticas son muy desalentadoras. En México, entre 2017 y mayo de 2019, se registraron 3,502 denuncias por hostigamiento sexual a nivel federal y en el fuero común, apenas 10 llegaron a una sentencia; es decir, un 0.2%. Mientras tanto, hubo 3,796 denuncias por acoso sexual a nivel nacional, pero únicamente 16 sentencias, equivalente al 0.4%.⁴⁰⁹ Si a lo anterior se suma que la cifra negra alcanza 99.8% en los delitos de hostigamiento y acoso sexual,⁴¹⁰ se puede concluir que la impunidad es casi absoluta.

⁴⁰⁸ Cfr. MILENIO DIARIO, "¿Cómo se castiga el acoso y el hostigamiento sexual en México?", en Milenio Digital, México, 21 de marzo de 2017, <https://www.milenio.com/estilo/como-se-castigan-el-acoso-y-el-hostigamiento-sexual-en-mexico>

⁴⁰⁹ Cfr. URESTE, Manu, "Casi el 100% de los casos de acoso y hostigamiento sexual en contra de la mujer queda impune: Red TDT", en Animal Político, 4 de marzo de 2020, <https://www.animalpolitico.com/2020/03/casos-acoso-hostigamiento-sexual-mujeres-impunidad-redtdt/>

⁴¹⁰ Cfr. MÉXICO EVALÚA, "Impunidad Rampante: 99% de las violaciones no se atienden", en portal de México Evalúa, México, 21 de enero de 2020, <https://www.mexicoevalua.org/violencia-contra-la-mujer-los-datos-gritan-denuncia/>

Es bien sabido que el índice de impunidad en México es muy alto, pues ronda por encima del 95% en los delitos en general. Las causas se relacionan principalmente con la falta de voluntad y capacidad de las instituciones de procuración de justicia.⁴¹¹

Sin embargo, ha ido en aumento la cantidad de voces que cuestionan al derecho penal -y no sólo por su ineficiencia- como la vía idónea para tramitar estos casos, sobre todo en el ámbito de la criminología crítica.⁴¹²

En principio, el derecho penal tiene un enfoque preponderantemente punitivista y accidental o tangencialmente reparador. Como se ha señalado, el enfoque para la atención de la violencia de género debe ser orientada principalmente a la reparación.

En segundo lugar, el derecho penal es una herramienta de disciplina social que se enfoca en la represión de actos individuales, no en los cambios estructurales que impactan en la disminución de la violencia. Las estructuras sociales producen a las subjetividades, se encarnan en los individuos y sus conductas, pero su origen no está en ellos mismos sino en la dinámica social.⁴¹³ Justamente por ello, la imposición y aumento de penas ha demostrado ser sumamente ineficiente para erradicar la violencia. A esto se le ha denominado populismo punitivo.⁴¹⁴

⁴¹¹ Cfr. CONTRERAS LEÓN, César, *et al.*, "Situación de impunidad en México", S.N.E. Federación Internacional de Derechos Humanos, no. 750e, México y Francia, mayo 2020, págs. 5 y 13-17.

⁴¹² Cfr. NÚÑEZ REBOLLEDO, Lucía, El género en la ley penal: crítica feminista de la ilusión punitiva, *Op. Cit.*, págs. 70-79.

⁴¹³ Cfr. GARLAND, David, *The Culture of Control: Crime and Social Order in Contemporary Society*, 1ª ed., *The University of Chicago Press*, Estados Unidos, 2001, pág. XI.

⁴¹⁴ Cfr. BERGALLI, Roberto, *et al.*, "La cuestión de las mujeres y el derecho penal simbólico", en *Anuario de Filosofía del Derecho*, Ministerio de Justicia de España, España, Núm. IX, 1992, pág. 43 a 70.

Ante la escalada de violencia, los gobiernos recurren al aumento de las penas y la ampliación de los catálogos de delitos para vencer su crisis de legitimidad y dar la ilusión de adoptar medidas.⁴¹⁵ No obstante, estas medidas son virtuales pero carecen de impactos para vencer la impunidad, prevenir y erradicar la violencia.

En tercer lugar, el derecho penal suele considerarse una vía particularmente hostil e intimidante para las víctimas.⁴¹⁶ El Instituto Nacional de las Mujeres advierte que los procesos son largos, requieren forzosamente de la asistencia de un abogado y es difícil que las denuncias prosperen si no hay pruebas o si el Ministerio Público considera que no hay elementos para ejercer la acción penal.⁴¹⁷

En cuarto lugar, la taxatividad exigida por el derecho penal para la tipificación produce reduccionismo, en el sentido de que sólo algunas de las expresiones del acoso u hostigamiento sexual serán cubiertas por el tipo penal, o bien, habrá una vaguedad inaceptable para esta rama del derecho.⁴¹⁸

En razón de lo previamente expuesto, Elena Larrauri considera que existen otras vías alternativas al derecho penal para lograr los mismos propósitos y utilizar estratégicamente el derecho penal para las conductas de mayor gravedad.⁴¹⁹ En

⁴¹⁵ Cfr. LARRAURI, Elena, "La Economía Política del Castigo", en Revista de Estudios de la Justicia, España, Año 2009, Núm. 11, pág. 69.

⁴¹⁶ Cfr. VELA BARBA, Estefanía, La discriminación en el empleo en México, *Op. Cit.*, págs. 209-214.

⁴¹⁷ Cfr. "Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual", 1ª. ed., INMUJERES, México, octubre de 2009, págs. 28-29.

⁴¹⁸ Cfr. LARRAURI, Elena, "El nuevo delito de acoso sexual: una primera valoración", en Cuadernos de Derecho Judicial, en Escuela Judicial del Consejo General del Poder Judicial, Núm. 7, 1997, pág. 182 y 183.

⁴¹⁹ *Idem.*

seguida se expondrán estos canales diversos que pueden ser empleados en el derecho mexicano para atender la violencia de género en escuelas y trabajos.

3.2 La vía del derecho administrativo

El procedimiento administrativo sancionador se encuentra regulado en la “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” y en la “Ley General de Responsabilidades Administrativas”. En este último instrumento jurídico, del artículo 49 al 64 Bis, se regulan las faltas graves y no graves en la que pueden incurrir servidores públicos. Llama la atención que, en ningún momento, la “Ley General de Responsabilidades Administrativas” hace mención expresa a la “Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”; tampoco considera el acoso y hostigamiento sexual como faltas graves o no graves de manera textual.

A pesar de lo anterior, el Instituto Nacional de las Mujeres considera que, de manera implícita,⁴²⁰ el hostigamiento y acoso sexual se encuentra regulado en el artículo 49, fracción I, de la “Ley General de Responsabilidades Administrativas”, que establece que se considerará una falta administrativa no grave cuando no se cumpla con: “las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley”. Si bien el acoso y hostigamiento sexual son conductas contrarias con el respeto

⁴²⁰ Cfr. “Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual”, *Op. Cit.*, pág. 33.

y los códigos de ética podrían incluir la prohibición de estas conductas, la “Ley General de Responsabilidades Administrativas” no es lo suficientemente clara al respecto.

En dirección inversa, el artículo 60 de la “Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia” dispone que el incumplimiento de ésta será causa de responsabilidad administrativa. Cabe la precisión de que, en el tema que nos ocupa, de acuerdo con el artículo 15, fracción III, lo anterior se refiere al incumplimiento de la obligación de los tres niveles y órdenes de gobierno de asegurar que haya procedimientos claros y precisos en las escuelas y centros laborales, mas la “Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia” no insinúa que la “Ley General de Responsabilidades Administrativas” sea la normatividad que rige a los protocolos.

A primera vista, los procedimientos administrativos sancionadores parecen ser rielos efectivos para los casos de atención a la violencia de género en espacios laborales relacionados con la función pública, pues a través de ellos se puede investigar, sustanciar y sancionar a los servidores públicos que cometan ciertas faltas.

Asimismo, aunque anteriormente se negaba la legitimación a los denunciantes en el procedimiento,⁴²¹ el artículo 116 de la “Ley General de Responsabilidades

⁴²¹ SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Responsabilidades de los servidores públicos. El denunciante de la queja administrativa carece de interés jurídico para impugnar en amparo la resolución que la declara improcedente”, enero de 2006, jurisprudencia por mayoría de tres votos en la contradicción de tesis 139/2005-SS, Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, página 1120. Asimismo, *cf.* PLENO DE CIRCUITO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL SEGUNDO CIRCUITO, “Queja administrativa declarada infundada o improcedente. El denunciante carece de interés jurídico y legítimo para reclamar en amparo esa determinación y, por ende, se actualiza una causa manifiesta e indudable de improcedencia del juicio, que obliga al desechamiento de

Administrativas” actualmente reconoce como partes en el procedimiento de responsabilidad administrativa a los terceros que pudieran ser afectados por la resolución que se adopte en el marco del procedimiento, incluidos los denunciantes.⁴²² Este cambio no es menor, puesto que permitiría a las víctimas de violencia de género participar en el curso de los procedimientos, un elemento importante revisado en el capítulo anterior.

Sin embargo, es pertinente mirar a detalle algunas dificultades, obstáculos y limitaciones del procedimiento administrativo como vía para la atención de casos de violencia de género. Al respecto, la “Ley General de Responsabilidades Administrativas” establece en sus artículos 9, 10 y 11 que las autoridades encargadas de aplicar dicha ley son las secretarías de la función pública, los órganos internos de control, la Auditoría Superior de la Federación y las entidades de fiscalización superior de los estados de la República, algunos tribunales de justicia en materia administrativa, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Consejo de la Judicatura Federal.

En ese sentido, conforme al artículo 3, fracción I, II y III, el procedimiento administrativo sancionador considera tres tipos de funciones distribuidas según el caso a las autoridades anteriormente señaladas: a) investigación de la falta, b)

plano de la demanda”, Décima Época, noviembre de 2015, jurisprudencia unanimidad de cuatro votos en la contradicción de tesis 1/2015, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 24, Noviembre de 2015, Tomo III , página 2365.

⁴²² Cfr. “Ley General de Responsabilidades Administrativas”, *Op. Cit.*, artículo 116. Asimismo *cfr.* SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO, “Responsabilidades administrativas. La aplicación, por analogía, de la tesis de jurisprudencia 2a./J. 1/2006, es insuficiente para sustentar el desechamiento por falta de interés jurídico, de la demanda de amparo promovida por un particular para cuestionar la constitucionalidad de los actos relativos a la falta de investigación de los hechos que denunció, con base en la Ley General relativa (legislación vigente a partir del 19 de julio de 2017)”, Décima Época, mayo de 2019, tesis aislada por unanimidad de votos, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 66, Mayo de 2019, Tomo III, página 2736.

substanciación del procedimiento; y c) resolución del procedimiento de responsabilidad administrativa. De ahí que ningún protocolo de atención a la violencia de género previsto por cualquier entidad pública puede constituir un órgano encargado de investigar la violencia de género, substanciar el procedimiento e imponer sanciones, puesto que las autoridades con atribuciones exclusivas para dicho fin se encuentran ya reguladas en la “Ley General de Responsabilidades Administrativas”.

Así las cosas, en resumen existen dos maneras en las que se intenta remediar este problema. La primera consiste en normar procedimientos que únicamente comprenden los servicios de atención inmediata o primer contacto y documentación de hechos por instancias y personal especializado, y, posteriormente, se canalicen para el procedimiento formal ante las instancias previstas en la “Ley General de Responsabilidades Administrativas”.

La segunda manera es mediante protocolos que contemplan órganos de investigación, substanciación y resolución *ad hoc*, y que posteriormente remiten sus conclusiones como un elemento que se somete a consideración de las instancias facultadas por la “Ley General de Responsabilidades Administrativas”, a efectos de que, nuevamente, se investigue, substancie y resuelva el procedimiento. Por ejemplo, en enero de 2020, en la administración pública federal se emitió un protocolo diseñado para abordar el acoso y hostigamiento sexual en sede administrativa, pero no detalla el procedimiento ante el órgano interno de control, pues éste se encuentra regulado en la “Ley General de Responsabilidades Administrativas”, por lo que únicamente establece componentes accesorios al procedimiento, como la figura de personas

acompañantes, la existencia de un registro o la capacitación a las autoridades. Si bien se constituye un comité para la recepción de casos, éste solamente analiza la evidencia y emite opiniones que no obligan de forma alguna a la autoridad investigadora y de sanción en el procedimiento administrativo sancionador.⁴²³

Ciertamente, ninguno de estos dos modelos cumple con las directrices que se han elaborado en el capítulo 2. Ello debido a que no todas las autoridades encargadas de resolver los asuntos de violencia de género son vinculadas por los protocolos; por otro lado, los protocolos se ven imposibilitados para regular las normas procedimentales,⁴²⁴ el espectro de opciones para las medidas cautelares,⁴²⁵ las reglas relativas a la recaudación y valoración de la prueba⁴²⁶ -incluido el estándar probatorio relativo a la presunción de inocencia, que exige que la responsabilidad se pruebe más allá de toda duda razonable-⁴²⁷ las sanciones posibles y los recursos disponibles, ya que estos se encuentran constreñidos a la regulación genérica de la “Ley General de Responsabilidades Administrativas”. Quizá esto encuentre nexo con que sólo en el 2.74% de los casos en los que un órgano interno de control ha conocido de los asuntos impone alguna sanción administrativa, como se revela en un informe de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.⁴²⁸

⁴²³ Cfr. “Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Administración Pública Federal”, Secretaría de Gobernación, Secretaría de la Función Pública, INMUJERES, *Op. Cit.*

⁴²⁴ Cfr. “Ley General de Responsabilidades Administrativas”, *Op. Cit.*, libro segundo.

⁴²⁵ *Ibidem*, artículos 123-129.

⁴²⁶ *Ibidem*, artículos 130-181.

⁴²⁷ *Ibidem*, artículo 135.

⁴²⁸ Cfr. COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Diagnóstico de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018), *Op. Cit.* pág. 226.

Un aspecto importante a considerar del procedimiento de responsabilidad administrativa es que solamente aplica a servidores públicos, por lo que quedan excluidos los particulares⁴²⁹ y los trabajadores de las universidades públicas autónomas que, aunque pueden equipararse a los servidores públicos, no lo son.⁴³⁰ Derivado de lo anterior, los procedimientos administrativos sancionadores sólo son aplicables a un segmento de los casos relacionados con violencia de género en las escuelas y trabajos, mientras que los demás serían tramitados por la vía laboral.

Conviene recordar que la naturaleza de la responsabilidad administrativa tiene como fin “preservar el correcto y eficiente servicio público”.⁴³¹ La diferenciación del ámbito de regulación de los procedimientos se encontraría justificada exclusivamente si derivara de alguna consideración trascendental que distinguiera la naturaleza del acto, por lo que, para adquirir el carácter administrativo, tendría que emanar de un vínculo con la función pública,⁴³² es decir, la actividad en la que se manifiesta el Estado para el cumplimiento de sus fines y que obliga a los servidores públicos a actuar en el desempeño de sus

⁴²⁹ La Ley General de Responsabilidades Administrativas establece casos excepcionales de responsabilidad de particulares, pero difícilmente podrían ser aplicables dichos supuestos a casos de violencia de género en el entorno laboral o educativo.

⁴³⁰ Cfr. SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Amparo en Revisión 311/2018”, unanimidad de cuatro votos, Ministro Ponente: Alberto Pérez Dayán, 03 de octubre de 2018, pág. 49.

⁴³¹ Cfr. GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, *et al.*, “Derechos de los servidores públicos”, 4ª. ed., INEHRM, IJJ-UNAM, IPAM, México, 03 de noviembre de 2016, págs. 167, 171, 174 y 175.

⁴³² Cfr. BARQUET RODRÍGUEZ, Alfredo Farid, “Las relaciones individuales de trabajo en el servicio público, el contrato y la administración pública federal”, en Estudios Jurídicos en homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano, S.N.E., UNAM, México, 2003, pág. 128.

cargos conforme a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.⁴³³

En conclusión, el acoso y hostigamiento sexual no se encuentran explícitamente establecidos como faltas administrativas, los protocolos no tienen la capacidad de regular el procedimiento administrativo sancionador y el procedimiento administrativo sancionador tiene un alcance delimitado por el nexo entre la conducta y la función pública. Un aspecto positivo es que a las víctimas se les reconoce como parte en el procedimiento, pero esto es insuficiente frente a todas las adecuaciones que tendrían que hacerse para que el procedimiento cumpla con los parámetros internacionales.

3.3 La vía del derecho laboral

Al igual que la “Ley General de Responsabilidades Administrativas”, la Ley Federal del Trabajo nunca menciona expresamente la “Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia” y no hacen remisión alguna entre sí. Empero, la “Ley Federal del Trabajo” ha sufrido dos reformas importantes para incluir temas de igualdad entre hombres y mujeres y la erradicación de la violencia de género en el espacio laboral. La primera reforma ocurrió el 30 de noviembre de 2012; y, la segunda, el 1º. de mayo de 2019. Estas últimas modificaciones surgieron a partir del movimiento *Me too*, que visibilizó la

⁴³³ Cfr. SÁNCHEZ ZURITA, Emir, “Sistema de responsabilidades de servidores públicos”, S.N.E., en *Aída Ópera Prima de Derecho Administrativo-UNAM*, México, Núm 16, 16 de julio de 2014, pág. 151.

problemática del acoso y el hostigamiento sexual en México;⁴³⁴ sin embargo, desde hace varios años se había discutido la necesidad de reformar la “Ley Federal del Trabajo” en esta materia.⁴³⁵ A continuación se detalla el contenido de estas modificaciones.

El artículo 2 de la “Ley Federal del Trabajo” indica que el trabajo digno incluye la no discriminación por razones de género y preferencias sexuales, entre otras, y menciona que la ley tutela la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. En tanto, el artículo 3 versa sobre el reconocimiento de las diferencias entre sexos como un elemento para alcanzar la igualdad, la prohibición de condiciones discriminatorias a los trabajadores y el deber de garantizar un ambiente laboral libre de discriminación.

Por su parte, el artículo 3 Bis. replica las definiciones de hostigamiento y acoso sexual de la “Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”. En ese sentido, la Ley Federal del Trabajo prohíbe expresamente a patrones -en el artículo 133, fracción XII-, trabajadores -en el artículo 135, fracción XI-, y sindicatos -en el artículo 378, fracción IV-, la realización de actos de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona. Lo anterior, se limita al lugar del trabajo en el caso de patrones y trabajadores, mientras que la regulación de sindicatos no distingue el lugar donde estos hechos se cometan.

Adicionalmente, los patrones tienen prohibido negarse a aceptar trabajadores por cualquier criterio discriminatorio, incluido el género y las preferencias sexuales;

⁴³⁴ Cfr. L'HOIST TAPIA, Jacqueline, “El paso más audaz: Hablando de derechos”, en La Razón, México, 11 de junio de 2020, <https://www.razon.com.mx/opinion/columnas/jacqueline-lhoist-tapia/paso-audaz-205138>.

⁴³⁵ Cfr. KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Acoso sexual y discriminación por maternidad, 1ª. ed., UNAM, México, 2004, págs. 117-119.

de igual manera, se les prohíbe el acoso o el hostigamiento sexual, solicitar certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia, ascenso, o bien, despedir o coaccionar para que renuncien las mujeres embarazadas -en el artículo 133, fracción I, XIII, XIV y XV-. Los artículos 994, fracción VI, y 995 imponen multas a los patrones cuando transgredan estas prohibiciones. En respeto a los artículos 540 y 541 de dicha legislación, la Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de estas normas, y para tales fines puede hacer visitas, entrevistar a trabajadores y patrones, requerir información y documentación, entre otras.⁴³⁶

Ahora bien, el artículo 132, fracción XXXI, de la “Ley Federal del Trabajo” dispone que es obligación de los patrones “Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual [...]”. Aunque no se hace remisión a la “Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, sin duda hay conexidad entre el artículo 132, fracción XXXI de la “Ley Federal del Trabajo” y el artículo 15, fracción III, de la “Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, que menciona los procedimientos que debe haber para atender el acoso y hostigamientos sexual en espacios laborales y educativos. Estos protocolos se convierten en parte integral de las normas que rigen la relación laboral, tal y como ocurre con el “Reglamento Interior de Trabajo”, regulado en los artículos 422 a 425 de la “Ley Federal del Trabajo”. Es

⁴³⁶ *Cfr.* SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO, “Oferta de trabajo. Su calificación bajo la perspectiva de género y el derecho a la no discriminación”, Décima Época, octubre de 2013, tesis aislada por unanimidad de votos en el amparo directo 108/2013, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXV, Tomo 3, página 1835.

preciso señalar que, en caso de que no se emitan estos protocolos, podrían ser aplicables las multas previstas en el artículo 1002 de la “Ley Federal del Trabajo”. Sin embargo, es evidente que existen limitaciones de lo que puede ser negociable a través de estos protocolos, especialmente debido a que los trabajadores no son los únicos beneficiarios de los mismos. Por una parte, los protocolos deben respetar las normas internacionales y nacionales aplicables; sería un error pensar que la negociación sindical podría estar por encima de la ley. Las secretarías del trabajo y previsión social, en el ámbito de sus competencias, deben hacer del conocimiento en todos los centros de trabajo del país estos límites y obligaciones. En marzo de 2020, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitió un “Protocolo modelo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo”,⁴³⁷ dirigido a los centros de trabajo regulados por el Apartado A, del artículo 123 constitucional; no obstante, este documento es meramente un modelo para que los centros laborales lo adopten voluntariamente, cuando ciertamente hay obligaciones que de antemano ya vinculan a los centros laborales. En conclusión, en lugar de ser instrumentos optativos, estos documentos deberían reiterar las obligaciones provenientes de fuentes diversas. Residualmente, todo lo que no se encuentre regulado y que no se oponga a lo dispuesto en el orden jurídico mexicano, es susceptible de negociación en términos del artículo 132, fracción XXXI de la “Ley Federal del Trabajo”. De cualquier forma, al estar vinculado con el régimen disciplinario, los protocolos cumplen materialmente las funciones de un Reglamento Interior de Trabajo, por

⁴³⁷ “Protocolo Modelo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo”, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, marzo de 2020.

lo que los protocolos que se adopten deben ser puestos en conocimiento de la autoridad registral -Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral-,⁴³⁸ y que éste vele porque sean debidamente acordados, emitidos y válidos; por su parte, los inspectores del trabajo deberían garantizar su cumplimiento.⁴³⁹ Por último, debe considerarse que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo está obligada a brindar asesoría y representar a los trabajadores en los procedimientos internos laborales.⁴⁴⁰

Por otra parte, los protocolos negociados sólo son aplicables cuando la persona que presenta una denuncia de violencia y la persona que es señalada en dicha denuncia participaron en la negociación; estos procedimientos no deben sustanciarse cuando haya personas involucradas ajenas al contrato colectivo, dado que los sindicatos no pueden negociar los derechos de terceros.

A diferencia del procedimiento administrativo sancionador, la vía laboral tiene la ventaja de regular las relaciones del sector privado, pero también de manera supletoria a las relaciones laborales de los servidores públicos, de acuerdo con el artículo 11 de la “Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado”. De esta forma, conforme a los artículos 352-J y 353-U, quedan comprendidos en esta regulación los trabajadores administrativos y académicos de centros educativos privados y públicos, así como aquellos que pertenezcan a universidades e instituciones de educación superior que gozan de autonomía constitucional.

⁴³⁸ Cfr. “Ley Federal del Trabajo”, *Op. Cit.*, artículos 424 Bis y 527, último párrafo.

⁴³⁹ *Ibidem*, artículo 540 y 541.

⁴⁴⁰ *Ibidem*, artículo 530.

Por otro lado, la “Ley Federal del Trabajo” contiene disposiciones específicas en relación con el acoso y el hostigamiento sexual. Los protocolos deben constreñirse a las reglas predeterminadas desde la “Ley Federal del Trabajo”. Al respecto, el artículo 47, fracción VIII, establece que los actos de acoso y hostigamiento sexual son una causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón cuando los cometa el trabajador en el establecimiento o lugar de trabajo.

La fracción II de este artículo menciona la violencia en general como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón cuando ésta se cometa en contra del patrón, sus familiares, personal directivo, administrativo, clientes o proveedores durante las labores, o bien, de conformidad con la fracción IV, fuera del servicio en contra del patrón, sus familiares o personal directivo administrativo siempre que los actos sean de una gravedad que impida el cumplimiento de la relación de trabajo. Respecto a los compañeros de trabajo, la fracción III considera los actos de violencia solamente cuando estos “alteran la disciplina”. Asimismo, el artículo 161 de la “Ley Federal del Trabajo”, advierte que en casos de antigüedad mayor a veinte años, el patrón sólo podrá rescindir la relación laboral por una causa particularmente grave, que haga imposible su continuación o por alguna conducta reiterada.

En cambio, conforme al artículo 51, fracciones II y III cuando sea el patrón, sus familiares o sus representantes quienes cometan el acoso, hostigamiento u otro acto de violencia en contra del trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos, la relación laboral será rescindida sin responsabilidad para el trabajador, cuando

dichas conductas ocurran durante el servicio o fuera del servicio pero hagan imposible el cumplimiento de la relación laboral.

Las condiciones de aplicación de los artículos 47 y 51 de la “Ley Federal del Trabajo” se acotan por regla general a ciertos sujetos pasivos o al espacio físico de trabajo, y no a los vínculos e interacción por consecuencia del trabajo, y sólo de manera excepcional y restrictiva se aplican estas reglas fuera del servicio. La posibilidad de aplicar el despido disciplinario⁴⁴¹ como consecuencia jurídica no debería depender de que las conductas se realicen durante la jornada de trabajo o contra ciertas personas, sino de la gravedad de la conducta y sus impactos en el ambiente laboral. A pesar de esta inadecuada regulación, las demás consecuencias jurídicas, como sanciones diversas o medidas de reparación, sí pueden normarse directamente en los protocolos.

Además de lo anterior, el artículo 341 menciona de manera especial a las trabajadoras del hogar y reputa como despido injustificado aquel que se dé en contra de aquéllas por razones de violencia de género o discriminación.

Finalmente, la “Ley Federal del Trabajo” también incorpora reglas singulares respecto del acoso y hostigamiento sexual como parte del derecho procesal del trabajo, por ejemplo en el marco del procedimiento de conciliación- en los artículos 684-E y 685 Ter de la “Ley Federal del Trabajo”- y respecto de las providencias cautelares -artículo 857, fracción IV- de dicha normatividad-.

⁴⁴¹ Cfr. MORGADO VALENZUELA, Emilio, “El despido disciplinario”, en Instituciones de derecho al trabajo y de la seguridad social, 1ª. ed., Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y UNAM, México, 1997, pág. 569-590.

Se debe puntualizar que la determinación a la que se llegue en el procedimiento interno del centro de trabajo se podría impugnar por la vía judicial laboral. En estos casos, la legitimación de las víctimas de violencia de género en el proceso laboral no es tan evidente como en el procedimiento administrativo. Los artículos 689 y 670 de la “Ley Federal del Trabajo” consideran que, para ser llamados a juicio, los terceros deben acreditar un interés jurídico.

Si bien lo anteriormente mencionado denota la necesidad de ajustes en la vía laboral, la principal dificultad que presenta esta vía es que no todos los servicios personales constituyen una relación laboral. Esto es, no todo el trabajo es protegido por la “Ley Federal del Trabajo” según el artículo 20, sino sólo aquel que se presta de manera subordinada mediante el pago de un salario. Lo anterior presenta dos retos de gran escala: i) existen formas de ganarse la vida que no están protegidas por la “Ley Federal del Trabajo”, por constituir formas de trabajo independiente -que no subordinado-;⁴⁴² y ii) existen relaciones de trabajo encubiertas que no reciben la protección de la “Ley Federal del Trabajo”, salvo que sean develadas ante las instancias competentes.

Respecto a este último punto, las relaciones que nacen a partir de un contrato de naturaleza civil no cuentan con la misma protección que las laborales. Las relaciones de trabajo encubiertas suelen ser comunes cuando se habla de contratos de prestación de servicios profesionales -artículos 2606 a 2615 del Código Civil para el Distrito Federal-, también conocidos como contratos por

⁴⁴² *Cfr.* DE LOS HEROS PÉREZ ALBELA, Alfonso, “La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente”, en Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano, 1ª. ed., UNAM, México, 2003, págs. 397-398.

honorarios, pues éstos permiten que el patrón se ahorre “el pago de diversas prestaciones laborales”.⁴⁴³ Incluso la “Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado” convalida la confusión entre los regímenes laboral y de prestación de servicios.⁴⁴⁴

Aunque se ha avanzado en la jurisprudencia mexicana en el sentido de que existe una presunción -como lo señala la “Ley Federal del Trabajo”- de que existe una relación laboral entre quien presta un trabajo personal y quien lo recibe⁴⁴⁵ y que la denominación del contrato no determina el tipo de vínculo o la naturaleza de los servicios,⁴⁴⁶ la frontera que divide a ambos es una línea muy fina que se dibuja en última instancia por la evidencia que pueda corroborar que el servicio prestado es, o no, un trabajo personal, subordinado y remunerado mediante un salario.⁴⁴⁷ Tampoco existe jurisprudencia en torno a las implicaciones de que no sea un profesionalista quien celebre el contrato de prestación de servicios profesionales, cuestión que debería ser crucial para determinar la naturaleza real de la relación.⁴⁴⁸

⁴⁴³ DE BUEN UNNA, Claudia, “El contrato de prestación de servicios profesionales, vía de fraude laboral”, en Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano, 1ª. ed., UNAM, México, 2003, pág. 168.

⁴⁴⁴ *Ibidem*, pág. 168.

⁴⁴⁵ *Cfr.* SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Relación de trabajo. Presunción de su existencia. Requisitos que deben reunir las declaraciones de los testigos para otorgarles valor probatorio”, Novena Época, mayo de 2005, jurisprudencia por unanimidad de cinco votos derivada de la contradicción de tesis 15/2005-SS, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXI, página 483.

⁴⁴⁶ *Cfr.* ZAVALA GAMBOA, Óscar, “El trabajo por honorarios en México. Una visión jurisprudencial”, en Revista Latinoamericana de Derecho Social, IIJ-UNAM, México, Núm. 12, enero-junio 2011, pág. 212.

⁴⁴⁷ *Cfr.* DE BUEN UNNA, Claudia, “El contrato de prestación de servicios profesionales, vía de fraude laboral”, *Op. Cit.*, págs. 174-178.

⁴⁴⁸ *Ibidem*, pág. 174.

Incluso con la evidencia suficiente de la existencia de una relación laboral encubierta, es una carga desproporcionada para las víctimas que se supedita el acceso a un procedimiento de atención a la violencia de género a otro proceso en el que se reconozca la existencia de la relación laboral y la simulación del acto jurídico diverso. Por otro lado, es preocupante que el trabajo independiente no sea protegido de la violencia de género. La misma inquietud existe en la industria familiar -artículos 351 a 353 de la “Ley Federal del Trabajo-”, sobre los contratos de obra a precio alzado -artículos 2616 a 2645 del “Código Civil para la Ciudad de México”-, de mandato -artículos 2546 a 2561 del “Código Civil para la Ciudad de México”-, de comisión mercantil -artículos 273 a 308 del “Código de Comercio”, el régimen de *outsourcing* y otros contratos innominados de naturaleza civil o mercantil que involucren la prestación de un trabajo y que tampoco se encuentran amparadas por la “Ley Federal del Trabajo”.

Por lo tanto, aunque es factible considerar que la vía laboral es idónea para el trámite de casos de violencia de género en el entorno laboral, es indispensable que se protejan las formas de trabajo no cubiertas por la “Ley Federal del Trabajo”.

3.4 La regulación educativa

En los casos ocurridos en el entorno educativo, si la persona responsable de la violencia de género es una persona con una relación laboral con la institución, la “Ley Federal del Trabajo” ampara en términos de lo que se ha advertido en el apartado anterior. Pero también puede haber casos que no sean cubiertos por la legislación laboral, por ejemplo, si un estudiante es responsable. En el supuesto

anterior, debe tomarse en consideración la legislación aplicable en materia educativa.

Del artículo 3º. constitucional se desprenden tres diferentes tipos de planteles educativos en México: i) los públicos de educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, media superior y superior -párrafo primero-; ii) los particulares expresamente autorizados para impartir educación -fracción VI-; y iii) las universidades y demás instituciones de educación superior a las que la ley le otorgue autonomía -fracción VII-.

Con respecto al primer grupo, las escuelas públicas se regulan por la “Ley General de Educación”, la “Ley Reglamentaria del Artículo 3º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en Materia de Mejora Continua de la Educación” y la “Ley General del Sistema para la Carrera de Maestros y Maestras”.

En este entramado normativo, la “Ley General de Educación” dispone en el artículo 73, que en el caso de los menores de 18 años se debe asegurar que la “disciplina escolar sea compatible con su edad, de conformidad con los lineamientos que para tal efecto se establezcan.” Asimismo, dispone que los docentes y personal que labora en los planteles de educación son responsables de proteger a los estudiantes contra toda forma de violencia.

El artículo 74, fracción IV, de la “Ley General de Educación” dispone que se deben “establecer los mecanismos gratuitos de asesoría, orientación, reporte de casos y de protección para las niñas, niños, adolescentes y jóvenes que estén involucrados en violencia o maltrato escolar, ya sea psicológico, físico o cibernético, procurando ofrecer servicios remotos de atención, a través de una

línea pública telefónica u otros medios electrónicos”. En ese orden de ideas, artículo 74, último párrafo, de la “Ley General de Educación” expresa que las autoridades educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, serán las encargadas de emitir los lineamientos para los protocolos de atención de la violencia en el entorno escolar.

No está del todo claro a qué autoridad se atribuye la competencia de emitir los lineamientos a los que se refieren estos artículos -113 a 118 de la “Ley General de Educación”-. Sin embargo, actualmente existe el “Programa Nacional de Convivencia Escolar” como un esquema de colaboración institucional⁴⁴⁹ y de apoyo técnico y financiero mediante subsidios federales.⁴⁵⁰ A su vez, las entidades federativas han emitido orientaciones o un marco local de convivencia escolar que sirvan para la elaboración de Acuerdos Escolares de Convivencia, en los que se establezcan las faltas y las medidas disciplinarias y de otro carácter que se puedan adoptar. Hay ejemplos de que se han adoptado protocolos de atención al acoso escolar, maltrato infantil y actos de connotación sexual aplicables a todos los planteles públicos y privados de educación básica y media superior de ciertas entidades federativas,⁴⁵¹ pero no hay una práctica uniforme al respecto.

⁴⁴⁹ *Cfr.* SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, Programa Nacional de Convivencia Escolar, Subsecretaría de Educación Básica de la Secretaría de Educación Pública, México, 2018.

⁴⁵⁰ *Cfr.* “Acuerdo número 28/12/19 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa Nacional de Convivencia Escolar para el ejercicio fiscal 2020”, SEP, México, D.O.F. 29 de diciembre de 2019.

⁴⁵¹ *Cfr.* “Protocolos para la Identificación, Prevención e Intervención en el Acoso Escolar, el Maltrato Infantil y Actos de Connotación Sexual”, Secretaría de Educación de Veracruz, México, 2019.

En ese sentido, el artículo 118 de la “Ley General de Educación” alude a la conformación de un Consejo Nacional de Autoridades Educativas, integrado por la autoridad federal y de la entidad federativa. En el seno de este Consejo se podrían formular protocolos aplicables y obligatorios para todos los planteles educativos del país. Adicionalmente, conforme a los artículos 12, 18 y 28, fracción I, de la “Ley General de Educación”, la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación podría capacitar al personal administrativo, docente, directivo y de supervisión sobre la aplicación de los protocolos y realizar evaluaciones diagnósticas sobre la implementación de los mismos.

Ahora bien, un aspecto a considerar en relación con la “Ley General del Sistema para la Carrera de Maestros y Maestras”, es que el artículo 107 dispone que será aplicable la legislación laboral, salvo lo dispuesto por dicha ley. A pesar de que en términos generales esto no es un impedimento para la aplicación de protocolos aplicables al magisterio, ciertas disposiciones de los protocolos relacionadas con medidas disciplinarias o de protección se encuentran reguladas en la “Ley General del Sistema para la Carrera de Maestros y Maestras”, por ejemplo, en el artículo 90, el cambio de centros de trabajo, en el artículo 1, fracción II, las normas de promoción y reconocimiento a las maestras y maestros y, en el artículo 91, las licencias. Por tanto, en la elaboración de estos instrumentos no se debe olvidar que están circunscritos a esta ley, que forma parte del marco normativo de los protocolos.

Con respecto al segundo grupo, los planteles educativos particulares se encuentran regulados en el título décimo primero de la “Ley General de Educación”. Para poder impartir educación con la autorización y reconocimiento

de validez oficial necesarios para impartir educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, normal y demás para la formación de docentes de educación básica, según el artículo 170, fracción XIX, de la “Ley General de Educación”, no se les requiere concretamente contar con protocolos de atención a la violencia de género y tampoco durante su operación, pero sí cumplir con la normatividad aplicable, como lo señala el artículo 149, fracción I, de la “Ley General de Educación”. Ello incluye el artículo 15, fracción III, de la “Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”.

En ese sentido, las escuelas particulares deben ser supervisadas; se establecen visitas de vigilancia por autoridades educativas que otorgaron la autorización y reconocimiento de validez oficial. De acuerdo con el artículo 149, fracción VI, de la “Ley General de Educación”, las autoridades pueden requerirles información y documentación en todo momento. De igual forma, imponen medidas correctivas y precautorias -artículos 163 y 164- y sanciones en caso de incumplimiento de cualquiera de las obligaciones de la ley o de disposiciones emitidas con fundamento en ella -artículos 170, fracción XXVI y 171, fracción I, inciso b-. Aunado a lo anterior, como lo refiere el artículo 105, fracción II, inciso b, párrafo segundo, de la “Ley Federal de Protección al Consumidor”, la Procuraduría Federal del Consumidor también es competente para atender reclamaciones respecto de servicios educativos provistos por particulares.

A partir de lo expuesto, se puede concluir que existe la posibilidad legal de crear protocolos de carácter general aplicables a escuelas públicas y privadas, mismos que podrían ser ajustados a las necesidades y contextos específicos de cada institución.

Finalmente, el tercer grupo corresponde a las universidades e instituciones de educación superior autónomas, que se encuentran reguladas por sus leyes orgánicas respectivas, y gozan de autonomía regulatoria como lo marca el artículo 3º. Constitucional y 49 de la “Ley General de Educación”. Tradicionalmente, es a través de la legislación universitaria, encabezada por los estatutos universitarios, que se norma el régimen de la disciplina universitaria. Aunque es imposible profundizar en esta investigación las peculiaridades del universo de regulaciones distintas de cada institución educativa autónoma, de antemano es predecible que haya dificultades para la creación de protocolos que creen procedimientos independientes a los de la disciplina ordinaria, pues éstos ya se encuentran regulados en las propias legislaciones universitarias.

3.5 La vía del derecho civil

Como se ha mencionado, los protocolos internos en los centros de trabajo no tienen una regulación que determine su contenido, más allá de las limitaciones impuestas por la ley. Si bien podrían plasmarse una amplia gama de consecuencias jurídicas, tanto disciplinarias como reparadoras, en los protocolos -tal y como se pueden formular en el “Reglamento Interior de Trabajo”-, hay una importante restricción: los protocolos no pueden prever multas a los trabajadores. De acuerdo con los artículos 98, 105, 106, 107, 108, 110 y 112 de la “Ley Federal del Trabajo” establecen que los trabajadores tienen derecho a disponer libremente de su sueldo y la obligación patronal de pagarlo no se puede suspender salvo lo dispuesto en la ley, por lo que están prohibidas las multas a

los trabajadores, las compensaciones, el embargo y los descuentos de los salarios, salvo ciertas excepciones que no son aplicables a este tema.

Desde luego, lo dicho no impide que un centro de trabajo pueda disponer de sus propios recursos para indemnizar a las víctimas de manera subsidiaria y existen algunos antecedentes al respecto;⁴⁵² pero es verdad que no se trata de una obligación legal. Tampoco podrían los centros de trabajo tener un derecho de repetir en contra del trabajador que incurrió en la conducta porque la ley le impide disponer de forma alguna del sueldo del empleado.

Es claro que el énfasis no pecuniario de la reparación integral no excluye la posibilidad de que haya una reclamación económica. De tal modo que la vía civil cobra relevancia para la indemnización a las víctimas de violencia de género. No se puede soslayar que también las autoridades jurisdiccionales en materia civil están obligadas a juzgar con perspectiva de género, por lo que deberán analizar los hechos, los sujetos involucrados, valorar las pruebas y determinar el derecho aplicable a la luz de este enfoque.⁴⁵³

En caso de demandar directamente a la persona responsable de la violencia de género, el artículo 1910 del “Código Civil para la Ciudad de México” establece una responsabilidad extracontractual de carácter objetivo o “por acción”,⁴⁵⁴ esto es, cuando se comete un acto ilícito -derivado del incumplimiento de una norma

⁴⁵² *Cfr.* “Protocolo de prevención y actuación en casos de discriminación y violencia de género, hostigamiento y acoso sexual en Fundar”, Fundar, Centro de Análisis e Investigación, México, noviembre de 2019, pág. 38.

⁴⁵³ *Cfr.* “Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género: Haciendo realidad el derecho a la igualdad”, 2ª. ed., Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Op. Cit.*, pág. 141-143.

⁴⁵⁴ PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “*Amparo Directo 35/2014*”, 15 de mayo de 2015, unanimidad de cuatro votos, Ministro Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, pág. 44.

de carácter general⁴⁵⁵ y sin necesidad de que exista un vínculo previo entre las partes-⁴⁵⁶ que causa un daño a una persona. De lo anterior se desprende que se debe probar una conducta ilícita atribuible a la persona demandada, un daño y un nexo causal entre el daño y la conducta.⁴⁵⁷ El artículo indicado sólo coloca como excepción “la culpa o negligencia inexcusable de la víctima”.⁴⁵⁸

Hay un precedente de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el que se menciona la aplicabilidad de la responsabilidad extracontractual objetiva a casos de *bullying* o acoso escolar.⁴⁵⁹

A pesar de que hay multas previstas por la “Ley Federal del Trabajo” para los patrones cuando permiten o toleren el acoso y el protocolo puede establecer otras consecuencias jurídicas en caso de falta de debida diligencia, esto no implica una indemnización a las víctimas. En cambio, el “Código Civil para la Ciudad de México” anticipa en su artículo 1924 la posibilidad de demandar a los patrones por los daños cometidos por sus trabajadores, siempre que medie culpa o negligencia por el lado de los patrones.⁴⁶⁰ En este caso, se trata de una

⁴⁵⁵ PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “*Amparo Directo 35/2014*”, 15 de mayo de 2015, unanimidad de cuatro votos, Ministro Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, *Op. Cit.*, nota a pie de página 105.

⁴⁵⁶ *Cfr.* QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Responsabilidad contractual y extracontractual. Su distinción”, Décima Época, agosto de 2013, tesis aislada por unanimidad de votos en relación con el amparo directo 740/2010, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXIII, Tomo 3, página 1721.

⁴⁵⁷ *Cfr.* PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Responsabilidad civil extracontractual en materia médico-sanitaria. Distribución de la carga de la prueba”, Décima Época, septiembre de 2016, tesis aislada por unanimidad de cuatro votos derivada del amparo directo 51/2013, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 34, Tomo I, página 514.

⁴⁵⁸ “Código Civil para el Distrito Federal”, *Op. Cit.*, artículo 1910.

⁴⁵⁹ *Cfr.* PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “*Amparo Directo 35/2014*”, *Op. Cit.*, pág. 43.

⁴⁶⁰ *Cfr.* “Código Civil para el Distrito Federal”, *Op. Cit.*, artículo 1924.

responsabilidad extracontractual subjetiva⁴⁶¹ frente al incumplimiento u omisión de un deber de cuidado.⁴⁶² Ya la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho que la responsabilidad objetiva y subjetiva no son excluyentes y pueden coexistir.⁴⁶³ Por medio de esta acción civil, se puede demandar a personas jurídicas colectivas, como las escuelas⁴⁶⁴ o las empresas.

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho que:

“Así, la ilicitud puede derivar de dos fuentes distintas: (i) que la responsable haya estado obligada a actuar de acuerdo a alguna norma y que ésta haya incumplido con esa obligación legal, o (ii) que la responsable haya incumplido con un deber genérico de cuidado que exige la prestación del servicio.”⁴⁶⁵

Incluso, puede ser que esta responsabilidad emane también de la debida diligencia que requiere una profesión en particular.⁴⁶⁶ Todo lo anterior no significa que las personas superiores jerárquicas siempre incurran en negligencia automáticamente ante la ocurrencia de cualquier hecho que pudiera causar un daño en un centro laboral o educativo, pues esto sería de imposible

⁴⁶¹ Cfr. PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “*Amparo Directo 35/2014*”, *Op. Cit.*, pág. 43.

⁴⁶² *Ibidem*, pág. 44.

⁴⁶³ Cfr. TERCERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Responsabilidad civil subjetiva y objetiva, coexistencia”, Séptima Época, 19 de enero de 1983, tesis aislada por mayoría de tres votos derivada del amparo directo 5721/80, *Semanario Judicial de la Federación*, Volumen 169-174, Cuarta Parte, página 166.

⁴⁶⁴ Cfr. PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “*Amparo Directo 35/2014*”, *Op. Cit.*, pág. 45.

⁴⁶⁵ *Ibidem*, pág. 57.

⁴⁶⁶ Cfr. PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Responsabilidad civil extracontractual en materia médico-sanitaria. Distribución de la carga de la prueba”, *Op. Cit.*

consecución,⁴⁶⁷ por lo que es relevante la existencia de evidencia de que dicho supervisor sabía de una situación y no tomó las medidas necesarias.⁴⁶⁸

No obstante, en casos de niñas, niños y adolescentes -y en otras situaciones similares de debida diligencia reforzada- corresponderá a la parte demandada comprobar que actuó para “diagnosticar, prevenir, intervenir y modificar dicha situación”.⁴⁶⁹ La Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado en el sentido de que, conforme al deber de protección, en las escuelas:

“... los directores deben identificar los factores de riesgo y protección personales, familiares, sociales y comunitarios que caracterizan a la comunidad escolar; así como elaborar y aplicar reglas y códigos de conducta que protejan a los estudiantes contra el abuso y el acoso sexual por partes de otros estudiantes o del personal. La elaboración de estas reglas y códigos de conducta debe hacerse con la participación de la comunidad escolar, debe promoverse su conocimiento, y deben establecer sanciones justas y verificar su aplicación.”⁴⁷⁰

Por último, vale la pena mencionar que en el caso de demandar al patrón o a la persona jurídica colectiva, conforme al artículo 1928 del “Código Civil de la

⁴⁶⁷ PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Responsabilidad civil extracontractual en materia médico-sanitaria. Su actualización en torno a los jefes de unidad de un hospital”, Décima Época, septiembre de 2016, tesis aislada por unanimidad de cuatro votos derivada del amparo directo 51/2013, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 34, Septiembre de 2016, Tomo I, página 516.

⁴⁶⁸ *Idem*.

⁴⁶⁹ *Cfr.* PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Amparo Directo 35/2014”, *Op. Cit.*, págs. 68-69.

⁴⁷⁰ *Ibidem*, pág. 65.

Ciudad de México”, esta tendría derecho de repetir contra sus empleados por el monto que hubiere pagado por concepto de daños y perjuicios.

3.6 Las Normas Oficiales Mexicanas y las Normas Mexicanas

En párrafos previos se ha puesto el acento en el diagnóstico y atención de los factores de riesgo de la violencia de género como elementos para la evaluación de la debida diligencia. En ese sentido, la violencia de género se ha estudiado también como riesgo psicosocial de carácter laboral.⁴⁷¹

En México, existe la “Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018” denominada “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención.” En ella, se detallan las obligaciones patronales y de los trabajadores, la metodología de identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional. La Norma Oficial Mexicana es obligatoria aplica para todos los centros de trabajo en el territorio nacional y se exige el cumplimiento de diversos niveles de obligaciones de acuerdo al tamaño del centro de trabajo. La vigilancia del cumplimiento corresponde a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en tanto que los Organismos de Evaluación de Conformidad deben ser contratadas por el patrón para el procedimiento de evaluación de conformidad establecido en el artículo 69 de la “Ley de Infraestructura de la Calidad”. Sin embargo, incluso cuando menciona la violencia laboral como parte de los riesgos psicosociales, la Norma

⁴⁷¹ *Cfr.* SERRANO ARGÜELLO, Noemí, “El acoso sexual como riesgo psicosocial de carácter laboral. Su estudio en clave de prevención de riesgos laborales”, en *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, Universidad de Valladolid, España, Núm. 9, 2008, pp. 168-171.

Oficial Mexicana no es aplicable para el acoso sexual, según lo establece el punto 7.2, inciso g.

Por otro lado, la “Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005”, sobre “Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención” sí cubre la violencia de género cometida en el trabajo de acuerdo con el punto 4.28, pero según su punto 1 y 2, sólo respecto de la atención prestada por las instituciones del Sistema Nacional de Salud.

Así también, existe la “Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015” en igualdad laboral y no discriminación. Además de no ser obligatoria, los reactivos de evaluación vinculados al acoso y hostigamiento sexual -reactivos 44 y 45- no consideran la existencia de protocolos de atención a la violencia de género, pues mencionan exclusivamente como indicador que se conozca la autoridad ante la que se puede denunciar y que se haya resuelto satisfactoriamente el caso en caso de haber sido víctima.

3.7 Los organismos públicos de derechos humanos

En México hay diversos organismos públicos de derechos humanos con atribuciones en materia de atención a la violencia de género. Por ejemplo, hay organismos especializados como la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres⁴⁷² o el Instituto Nacional de las Mujeres,⁴⁷³ las

⁴⁷² Cfr. “Decreto por el que se crea como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres”, Presidencia de la República, México, D.O.F. 1 de junio de 2009, artículo cuarto.

⁴⁷³ Cfr. “Ley del Instituto Nacional de las Mujeres”, Congreso de la Unión, México, D.O.F. 12 de enero de 2001, artículo 7.

secretarías de las mujeres,⁴⁷⁴ al igual que los centros de justicia para las mujeres y las unidades de igualdad de género⁴⁷⁵ que existen en diversas dependencias. Empero, ninguno de los organismos anteriores cuenta con atribuciones para atender casos individuales, pues tienen facultades exclusivamente para el desarrollo e impulso de políticas públicas, brindar asesoría o canalización, mas no están diseñados para establecer procedimientos que den trámite a casos en lo particular.

En cambio, las comisiones de derechos humanos sí son competentes para revisar casos individuales, y pueden realizar investigaciones sobre la violación a derechos humanos de que se trate,⁴⁷⁶ dictar medidas precautorias o cautelares⁴⁷⁷ y, en su caso, emitir recomendaciones a las autoridades.⁴⁷⁸ Esto es, únicamente atienden casos relacionados con violaciones a derechos humanos cometidas por servidores públicos.

La Comisión Nacional de Derechos Humanos ya ha emitido recomendaciones en materia de acoso u hostigamiento sexual cometidas por servidores públicos en universidades y centros de trabajo y ha dictado medidas para la reparación integral del daño a las víctimas. Las recomendaciones han puesto especial atención en las omisiones de iniciar procedimientos disciplinarios en contra de

⁴⁷⁴ Cfr. "Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México", Congreso de la Ciudad de México, México, Gaceta Oficial de la Ciudad de México, artículo 37.

⁴⁷⁵ Cfr. "Acuerdo A/063/15 por el que se crea la Unidad de Igualdad de Género de la Procuraduría General de la República y se establecen sus facultades y organización", Procuraduría General de la República, México, D.O.F. 14 de agosto de 2015, artículo cuarto.

⁴⁷⁶ Cfr. "Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos", Congreso de la Unión, México, D.O.F. 29 de junio de 1992, artículo 39.

⁴⁷⁷ *Ibidem*, artículo 40.

⁴⁷⁸ *Ibidem*, artículo 44.

los responsables,⁴⁷⁹ la ineficacia de los protocolos de atención a la violencia de género,⁴⁸⁰ la inexistencia de los mismos⁴⁸¹ y la violencia institucional que existe en la atención a denuncias.⁴⁸² A partir de ello, se puede concluir que la acción de los organismos públicos de derechos humanos se concentra en esfuerzos paliativos frente a negligencias cometidas en la vía ordinaria -laboral o administrativa-, pero no sustituyen la vía ordinaria.

Por su parte, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en adelante, “COPRED”), tras la reforma laboral de mayo de 2019 sobre acoso y hostigamiento sexual, señaló en un comunicado que, al tratarse de actos de discriminación, daría trámite a estos casos e hizo énfasis en sus facultades para la adopción de medidas de reparación integral y garantías de no repetición.⁴⁸³

El COPRED efectivamente cuenta con atribuciones interesantes para proceder frente a conductas de discriminación proveniente de entes públicos y de particulares, cuenta con facultades amplias de investigación y sus determinaciones son obligatorias, conforme a sus artículos 37, fracción XXIII, 54, 68, 72 y 83.

⁴⁷⁹ *Cfr.* COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Recomendación 45/2013, México, 2013, párr. 44.

⁴⁸⁰ *Cfr.* COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Recomendación 02/2020, México, 2020, párr. 147, 148 y 159. Asimismo, *cfr.* COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Recomendación 26/2018, México, 2018, párr. 216.

⁴⁸¹ *Cfr.* COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Recomendación 37/2017, México, 2017, párr. 101-103. Asimismo, véase COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Recomendación 61/2017, México, 2017, cuarta recomendación.

⁴⁸² *Cfr.* COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Recomendación 37/2017, *Op. Cit.*, párr. 85-103.

⁴⁸³ *Cfr.* COPRED, Atenderá COPRED casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral y educativo, pronunciamiento núm. 009, México, 06 de mayo de 2019.

A pesar de ello, en 2019 se recibieron 51 quejas o reclamaciones por hostigamiento sexual, de las cuales 14 fueron orientaciones, 4 gestiones y 3 canalizaciones a otras instancias. De las restantes, 3 se conciliaron, en una se concluyó por falta de elementos y otra por falta de interés de la víctima y 22 continúan en trámite.⁴⁸⁴ Tales cifras no permiten llegar a conclusiones definitivas, pero tampoco son esperanzadoras, pues ninguna de estas resoluciones ha concluido con la determinación de la responsabilidad de persona o institución alguna.

En consecuencia, al igual que la vía civil, estos organismos pueden ser el canal idóneo para casos individuales de acoso u hostigamiento cuando los centros laborales sean pequeños y ello les impida la creación de instancias internas de resolución de casos, o bien cuando se trata de acoso y hostigamiento en el trabajo informal o en casos de acoso callejero. Incluso puede ser una opción para dar cauce en general a aquellas situaciones de violencia de género que ocurren en el marco de relaciones de trabajo no protegidas por la “Ley Federal del Trabajo”, hasta en tanto no sea armonizada dicha legislación.

Ahora bien, en el siguiente capítulo se verá, por medio de un ejemplo real, la forma en la que la defectuosa integración normativa puede significar una fuerte rémora para el acceso a la justicia.

⁴⁸⁴ CORONA, Salvador “Suman 51 quejas en COPRED por hostigamiento sexual”, en El Universal, 02 de marzo de 2020, <https://www.eluniversal.com.mx/metropoli/cdmx/suman-51-quejas-en-copred-por-hostigamiento-sexual>

Capítulo 4 El caso de “Q” vs “S”

4.1 Los hechos del caso

4.1.1 El hostigamiento sexual de “S” a “Q”

“Q” es una mujer profesionalista quien laboraba en la Dirección de Violencia Intrafamiliar del Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva de la Secretaría de Salud Federal. Su jefe era “S”.⁴⁸⁵ “Q” denunció que “S” abusó de su posición jerárquica en el trabajo para hostigarla sexualmente.

El hostigamiento denunciado incluyó las siguientes conductas reiteradas: a) “S” le decía a “Q” que ella le gustaba y él se sentía atraído físicamente hacia ella; b) “S” hacía comentarios sobre la vestimenta de “Q”, diciéndole que le gustaba mucho; c) “S” acostumbraba acercamientos innecesarios -abrazar, tocar, invadir el espacio personal y hacer acercamiento incómodos- hacia las mujeres de la oficina; d) “S” la invitaba a salir con él fuera del horario laboral o a viajar con él; e) la conversación de “S” siempre era sobre temas sexuales, hacía bromas obscenas con connotaciones sexuales, cuestionaba a “Q” sobre su preferencia y prácticas sexuales, si había tenido experiencias homosexuales, si era lesbiana o por qué salía con sus compañeras de trabajo, le preguntaba el número de sus parejas sexuales o cómo le gustaban los hombres y hacía comentarios en doble sentido todo el tiempo —todo ello contra la voluntad de “Q”—; f) en el entorno laboral, “S” hacía referencia a sus atributos sexuales, refiriéndose a sí mismo como un gran amante y a que “Q” debería aceptar su propuesta de tener

⁴⁸⁵ *Cfr.* TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “*Amparo Directo 687/2017*”, Magistrado Ponente: Francisco J. Sandoval López, unanimidad de votos, 31 de octubre de 2018, págs. 6 y 7.

relaciones sexuales con él; g) en un auto, al regresar por carretera de un viaje de trabajo, a pesar de la resistencia opuesta por “Q”, “S” tuvo insinuaciones con connotación sexual hacia ella. “Q” le hizo saber a “S” en múltiples ocasiones que los comentarios y acercamientos de “S” le parecían incómodos.⁴⁸⁶

4.1.2 El procedimiento ante el Comité para Prevenir y Atender Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual de la Secretaría de Salud

El 11 marzo de 2013, “Q” solicitó cambio de adscripción en el trabajo; en su escrito, hizo referencia al acoso sexual.⁴⁸⁷ Su escrito fue remitido sin su consentimiento⁴⁸⁸ como denuncia de hechos ante el Comité para Prevenir y Atender Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual de la Secretaría de Salud (en adelante, “CHAS”).

El procedimiento ante el CHAS consistía en que éste recibía las denuncias, solicitaba que quien denunciara aclarara o subsanara las deficiencias de la denuncia -en caso de que no hubiera elementos en los que se fundara la denuncia, se desechaba-; el CHAS posteriormente notificaba a la persona denunciada; integraba el expediente únicamente con los documentos que presentaban las partes; celebraba una audiencia para el desahogo de pruebas

⁴⁸⁶ Cfr. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, pág. 14.

⁴⁸⁷ Cfr. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, págs. 8 y 13.

⁴⁸⁸ Cfr. UNAM, “La Clínica Jurídica del PUDH-UNAM defendió exitosamente a una mujer acusada por daño moral por haber denunciado hostigamiento sexual”, Programa Universitario de Derechos Humanos de la UNAM, número 48, febrero de 2017, <http://www.pudh.unam.mx/perseo/la-clinica-juridica-del-pudh%E2%88%92unam-defendio-exitosamente-a-una-mujer-acusada-por-dano-moral-por-haber-denunciado-hostigamiento-sexual/>

propuestas por las partes, levantaba un acta, elaboraba un informe y podía dar vista al órgano interno de control.⁴⁸⁹

El 1 de agosto de 2013 fue notificada la resolución del CHAS,⁴⁹⁰ en la cual determinó lo siguiente: “*No existe un solo elemento contundente que permita establecer de manera objetiva y sin lugar a dudas la falsedad o veracidad de la declaración de ninguna de las partes.*”⁴⁹¹ No obstante, el CHAS dio vista ante el órgano interno de control.⁴⁹² Asimismo, el CHAS informó a “Q” que esa resolución “no limita los derechos de las partes a darle seguimiento al caso ante la instancia que consideraran conveniente.”⁴⁹³

4.1.3 “S” demandó por daño moral a “Q”

El 27 de febrero de 2015, “S” interpuso una demanda de daño moral en contra de “S”, quien alegó el daño a su honor porque “Q” manifestó en reuniones y en el lugar de trabajo el hostigamiento sexual que había sufrido. “S” sostuvo que “Q” había obrado en contra de las buenas costumbres al denunciarlo.⁴⁹⁴ Posteriormente, el 2 de mayo de 2016, el actor presentó como prueba superveniente un disco compacto en el que constaba la emisión de un programa de televisión,⁴⁹⁵ en el cual, la conductora narró el caso. Posteriormente, la

⁴⁸⁹ Cfr. “Procedimiento de atención de casos de hostigamiento y acoso sexual”, Secretaría de Salud, México, 18 de mayo de 2012.

⁴⁹⁰ Cfr. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, pág. 9.

⁴⁹¹ *Ibidem*, pág. 135.

⁴⁹² *Ibidem*, pág. 137.

⁴⁹³ *Idem*.

⁴⁹⁴ *Ibidem*, pág. 2.

⁴⁹⁵ *Ibidem*, pág. 22

conductora mencionó el nombre de “S” a petición del otro conductor del programa, mas no reveló el nombre de su fuente.⁴⁹⁶

El 9 de enero de 2017, el Juzgado Trigésimo Sexto en Materia Civil de la Ciudad de México absolvió a “Q” en el expediente 189/2015.⁴⁹⁷ Cabe precisar que la norma aplicable a un caso de daño moral en la Ciudad de México se regula no sólo conforme al “Código Civil” local, sino a una ley específica de la materia, en este caso, la “Ley de Responsabilidad Civil para la Protección del Derecho a la Vida Privada, el Honor y la Propia Imagen en el Distrito Federal” (en adelante, “Ley de Responsabilidad Civil”. El artículo 36 de dicho instrumento exige que:

Para que se produzca el daño al patrimonio moral se requiere:

- I.- Que exista afectación en la persona, de los bienes tutelados en la presente ley;
- II.- Que esa afectación sea a consecuencia de un acto ilícito; y
- III.- Que haya una relación de causa-efecto entre ambos acontecimientos.

El artículo 37 de la misma norma dispone que: “La carga de la prueba recaerá, en principio sobre el actor, quien deberá demostrar el daño en su derecho de personalidad derivado de un hecho ilícito.”

De ahí que el Juez en Materia Civil determinara que “de las pruebas que ofrece [el actor] no se desprende el hecho ilícito”.⁴⁹⁸ “S” sólo había presentado evidencia que soportaba que “Q” había dicho públicamente que “S” la había acosado, mas

⁴⁹⁶ *Ibidem*, pág. 143.

⁴⁹⁷ *Ibidem*, pág. p. 3.

⁴⁹⁸ *Ibidem*, pág. 15.

no que esas declaraciones por sí mismas constituían una ilicitud; por el contrario, el Honorable Juez advirtió que el CHAS había determinado que no contaba con elementos para establecer “sin lugar a dudas la falsedad o veracidad de la declaración de ninguna de las partes” -es decir, si ocurrió o no el hostigamiento sexual-.⁴⁹⁹

El Juez concluyó que los pronunciamientos de “Q” por sí mismos, no constituían un acto ilícito y que, “al no demostrar el primer elemento de la acción resulta innecesario analizar los demás elementos de la acción relacionados con el daño moral” pues “si no están probados los hechos ilícitos, no existe base para considerar que se produjo el daño.”⁵⁰⁰

Ambas partes apelaron la sentencia de primera instancia, por lo que correspondió a la Primera Sala Civil del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México pronunciarse sobre el Toca 206/2017/05.⁵⁰¹ En la sentencia del 5 de julio de 2017, el *ad quem* confirmó la sentencia y, además, condenó al actor al pago de costas por haber obtenido dos sentencias consecutivas contra sus intereses.⁵⁰²

El razonamiento de la Sala Civil se sustentó en que “Q” simplemente hizo uso de su derecho a la libertad de expresión, que el CHAS nunca determinó que “Q” hubiera mentado, por lo que no había una conducta ilícita que detonara el daño moral y, con ello, reiteró los argumentos del juez de primer grado. Aunado a lo anterior, la Sala Civil notó que, en el programa de televisión, nunca se mencionó el nombre de la demandada.⁵⁰³

⁴⁹⁹ *Ibidem*, págs. 15 y 16.

⁵⁰⁰ *Ibidem*, pág. 17.

⁵⁰¹ *Ibidem*, pág. 3.

⁵⁰² *Ibidem*, págs. 3 y 24.

⁵⁰³ *Ibidem*, págs. 18-24.

El 14 de agosto de 2017, “S” promovió amparo directo en contra de la sentencia de la Sala Civil.⁵⁰⁴ El 3 de octubre de 2017, “Q” promovió demanda de amparo adhesiva a la sentencia, en relación con la falta de exhaustividad de la sentencia de segunda instancia.⁵⁰⁵ El 31 de octubre de 2018, el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito (Tribunal Colegiado) pronunció sentencia condenatoria en el juicio de amparo directo 687/2017 en contra de “Q” por considerar que el ejercicio de su libertad de expresión había excedido “los límites de lo lícito.”⁵⁰⁶

Esta resolución se basó en dos elementos centrales:⁵⁰⁷ i) la ponderación entre la libertad de expresión en el contexto de la denuncia de violencia de género y el derecho al honor de funcionarios públicos, en el cual se privilegió este último;⁵⁰⁸ y ii) la ilicitud de las manifestaciones de “Q” que se consideró acreditada en virtud de que ella no pudo probar contundentemente que le asistía la razón ante el CHAS y las conclusiones de un perito tercero en discordia que aseguró que “Q”:

“... no presenta afectación causada por terceros. Dicha ciudadana presenta agilidad mental e inteligencia compatible con su nivel académico. Se identifica en su observación clínica (sintomatología) resultado de su entrevista y examen mental, rasgos de mentira, impulsividad, falta de límites en el respeto por el otro, codependencia

⁵⁰⁴ *Ibidem*, págs. 4 y 5.

⁵⁰⁵ *Ibidem*, págs. 52.

⁵⁰⁶ *Ibidem*, pág. 163.

⁵⁰⁷ *Cfr.* TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Sesión pública ordinaria de 31 de octubre de 2018”, minuto 17:25-18:24, <https://www.cjf.gob.mx/bvirtual/websearch/videos/VimeoViewer.aspx?Cargald=43541>

⁵⁰⁸ *Cfr.* TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, págs. 59-61, 150 y 153.

emocional con su pareja, personalidad histriónica, necesidad de ser mirada, reconocida, necesidad de control, agresividad verbal y no verbal.”⁵⁰⁹

Al menos en siete ocasiones en la sentencia⁵¹⁰ y otras cinco⁵¹¹ durante la audiencia se dijo que “Q” tenía una personalidad histriónica, mentirosa y manipuladora y que otra decisión se hubiera tomado de no ser por ello.

El Tribunal Colegiado condenó a “Q” a divulgar en el mismo medio de comunicación una porción de la sentencia a su costa, señalar el resultado no sancionador del procedimiento en contra de “S” y una síntesis de la valoración de los elementos de prueba; de no cumplir con ello, se fijaría un monto de indemnización de hasta trescientas cincuenta veces la unidad de cuenta de la Ciudad de México, con base en los criterios de la mayor o menor divulgación del acto ilícito, las condiciones personales de la demandada y demás circunstancias del caso. Dio libertad de jurisdicción a la autoridad responsable para pronunciarse sobre las costas.⁵¹²

Tras la sentencia, se interpuso el recurso de revisión ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación. El asunto, a 11 años de que comenzaran los hechos que se denunciaron, sigue sin concluir.

A continuación, se analizará la sentencia para hacer un estudio crítico con base en los elementos aportados por los capítulos anteriores de esta investigación.

⁵⁰⁹ *Ibidem*, págs. 37, 145, 151, 159 y 160.

⁵¹⁰ *Ibidem*, págs. 37, 144, 145, 151 y 152.

⁵¹¹ *Cfr.* TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Sesión pública ordinaria de 31 de octubre de 2018”, *Op. Cit.*, minutos 6:40-8:00, 9:50-10:10, 15:00-17:16, 27:28-28:00 y 30:00-30:20.

⁵¹² *Cfr.* TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, págs. 164 y 165.

4.2 Análisis crítico del caso

- **El incumplimiento de los estándares internacionales del procedimiento ante el CHAS.**

Uno de los elementos tomados en cuenta por los magistrados del Tribunal Colegiado en la sesión en la que se votó la sentencia es que a “Q”: “se le garantizó su derecho de denuncia en el procedimiento administrativo.”⁵¹³ Sin embargo, el procedimiento ante el CHAS consistía en un procedimiento que carecía de los elementos mínimos para considerarlo efectivo.

Se trataba de un procedimiento desdentado y superfluo: El CHAS no tenía facultades de investigación de los hechos, sanción a los responsables o reparación a las víctimas.⁵¹⁴ De acuerdo con el procedimiento, correspondía a las víctimas de hostigamiento o acoso sexual probar las agresiones⁵¹⁵ y ejecutar una serie de actos procesales técnicos que solamente un abogado sería capaz de realizar. Las víctimas no recibían asistencia jurídica, médica o psicológica de ningún tipo. El procedimiento se inició contra la voluntad de “Q”. El CHAS tampoco era competente para dictar medidas de protección o contra represalias. La resolución del CHAS nunca expuso cómo es que se valoró la evidencia con perspectiva de género y, sencillamente, no lo hizo.

De ahí que se concluya que el procedimiento ante el CHAS incumple con los mínimos establecidos en el capítulo 2 de este trabajo en cuanto a la omisión de investigar, sancionar y reparar la violencia de género, la violación al principio de

⁵¹³ TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Sesión pública ordinaria de 31 de octubre de 2018”, *Op. Cit.*, minuto 4:00.

⁵¹⁴ *Cfr.* “Procedimiento de atención de casos de hostigamiento y acoso sexual”, Secretaría de Salud, México, 18 de mayo de 2012, punto 1.5.1.

⁵¹⁵ *Ibidem*, regla 1.3.1.

autonomía de la voluntad de las personas para presentar una denuncia, la incompetencia del órgano encargado de aplicar el procedimiento, la ausencia de medidas de atención integral inmediata y medidas de protección, la falta de perspectiva de género en la valoración de las pruebas y las decisiones y la inexistencia de medidas contra las represalias, así como la obligatoriedad de la confidencialidad para la víctima.

En efecto, de acuerdo con la sentencia de primera instancia en el juicio por daño moral, el propio CHAS había reconocido los cortos alcances y limitaciones del procedimiento y de dicho órgano “respecto a la imposibilidad de constituirse como instancia de investigación o enjuiciamiento, calificar los elementos de convicción o establecer sanciones.”⁵¹⁶ En virtud de lo anterior, lo que podía hacer era remitir información al órgano interno de control, el cual sí posee atribuciones de investigación y sanción. De esta manera, el procedimiento ante el CHAS solamente era un obstáculo más para que se investigaran y sancionaran los hechos, pero fue encubierto como un mecanismo innovador para defender el derecho a una vida libre de violencia en el entorno laboral.

- **La falta de medidas de protección y la solicitud de cambio de adscripción.**

“Q” solicitó el cambio de adscripción como una medida para poder salir del espacio de violencia; sin embargo, el procedimiento ante el CHAS no consideraba la posibilidad de emitir medidas de manera cautelar, ni existía un listado de medidas que se pudieran adoptar. Tampoco contaba con atribuciones

⁵¹⁶ *Cfr.* TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, págs. 15 y 16.

para determinar medidas de protección por lo que, en caso de que las dictara de *motu proprio* sin base normativa alguna que lo sustentara, el personal no estaba obligado a cumplir con las mismas. De esta forma, no podía garantizar la integridad física y psicológica de las personas que acudían al procedimiento, en contravención a los estándares internacionales desarrollados en el capítulo 2.

- **La ausencia de medidas antirrepresalias y la confidencialidad.**

Los estándares internacionales marcan que se debe proteger a las mujeres contra las represalias por denunciar la violencia de género. La única excepción a esta regla es que se compruebe fehacientemente y sin lugar a dudas que la persona interpuso una denuncia falsa con el objeto de causar un daño -estándar de malicia efectiva-. En el derecho comparado, los protocolos han establecido medidas para prevenir y sancionar las represalias contra las personas denunciantes.

El procedimiento ante el CHAS obligaba a la confidencialidad y no establecía medidas antirrepresalias. Los procedimientos que obligan a la confidencialidad o los procedimientos que no garantizan protección contra las represalias -que pueden tomar la forma de demandas por daño moral-, colocan a las víctimas frente al dilema de poder buscar protección al hacer público su caso o poder iniciar procedimientos formales de denuncia. Esto no debiera ser excluyente e implicar una disyuntiva para las víctimas.

La confidencialidad debe ser una obligación de las autoridades y la parte denunciada, no así de la parte denunciante. La persecución con sanciones por violar la confidencialidad o el acoso judicial que pueden atravesar por iniciar un procedimiento son desincentivos a la denuncia de la violencia de género.

- **La resolución no concluyente del CHAS.**

El CHAS al no tener facultades de investigación se basó exclusivamente en las pruebas aportadas por las partes. El procedimiento, al no asegurar que “Q” tuviera una asesoría jurídica y al tratarse de una conducta de realización oculta, no había condiciones para presentar evidencia. Este procedimiento no contó con las garantías necesarias para poder establecer una responsabilidad, pero tampoco determinó que no la hubiera. En estos casos en los que la responsabilidad no es concluyente, numerosos protocolos prevén que se pueden adoptar medidas para garantizar la seguridad de los espacios laborales y recobrar un ambiente laboral saludable, lo cual en este caso no ocurrió. En casos de violencia de género es necesario adoptar medidas frente a la incertidumbre, la restauración de un ambiente laboral seguro y digno debe ser un objetivo primordial que persiste aun cuando no haya una base probatoria suficiente para imponer sanciones.

- **Las víctimas no eran consideradas parte en los procedimientos ante el órgano interno de control.**

Con base en la “Ley Federal de Responsabilidad Administrativa”, el Poder Judicial se pronunció de manera reiterada sobre que no existía legitimación de las víctimas para ser consideradas parte en los procedimientos administrativos de responsabilidad de servidores públicos,⁵¹⁷ puesto que lo que se consideraba

⁵¹⁷ PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL CUARTO CIRCUITO, “Responsabilidad administrativa de los servidores públicos del Poder Judicial del Estado de Nuevo León. El denunciante que formuló la queja que motivó el procedimiento relativo carece de interés jurídico y legítimo para impugnar en el juicio de amparo indirecto la resolución respectiva”, Décima Época, mayo de 2016, tesis aislada por mayoría de votos derivada del amparo en revisión 184/2015, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 30, Tomo IV, página 2923.

en juego en dichos procedimientos era salvaguardar la óptima prestación del servicio público.⁵¹⁸ Dicho criterio reflejaba una lectura desafortunada de la ley: por un lado los principios del derecho penal son aplicables al procedimiento administrativo sancionador -como la presunción de inocencia-,⁵¹⁹ pero por el otro lado no se reconocían los derechos de las víctimas.

Lo anterior tenía como resultado la victimización secundaria y que las víctimas no pudieran tener acceso al expediente, a presentar o controvertir pruebas, a ser oídas y a impugnar determinaciones. Esto fue lo que ocurrió cuando el CHAS remitió la información al órgano interno de control; en ese momento “Q” dejó de tener voz dentro del auténtico procedimiento sancionador. Reconocer legitimación a las víctimas como partes en los procedimientos administrativos sancionadores es indispensable para la rendición de cuentas y el control democrático sobre las determinaciones de estos órganos.⁵²⁰

Afortunadamente, la “Ley General de Responsabilidades Administrativas” ya reconoce a las víctimas como parte en el procedimiento administrativo sancionador y existen criterios que han avanzado en el Poder Judicial para, incluso, reconocerles interés legítimo en el juicio de amparo al reclamar la

⁵¹⁸ *Cfr.* SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Responsabilidades de los servidores públicos. El denunciante de la queja administrativa carece de interés jurídico para impugnar en amparo la resolución que la declara improcedente”, *Op. Cit.*

⁵¹⁹ *Cfr.* SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Normas de derecho administrativo para que les resulten aplicables los principios que rigen al derecho penal, es necesario que tengan la cualidad de pertenecer al derecho administrativo sancionador”, Décima Época, noviembre de 2018, unanimidad de cinco votos en cuatro precedentes y mayoría de cuatro en uno, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 60, Noviembre de 2018, Tomo II, página 897.

⁵²⁰ DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE ESPAÑA, “Recomendación sobre legitimación activa de la víctima denunciante de acoso sexual en los procedimientos disciplinarios”, queja 18005932, España, 2017.

inconstitucionalidad de actos que posiblemente afectaron un derecho subjetivo.⁵²¹

- **La indefinición de la litis por el Tribunal Colegiado.**

La litis en la materia civil es fijada por las partes. La pregunta jurídica que se realiza al Tribunal Colegiado debe ser cuidadosamente acotada para determinar el objeto y razón de ser del proceso. En el presente caso, la materia del juicio era muy clara de acuerdo a la formulación que hizo el actor: ¿"Q" cometió un acto ilícito que produjera un daño al patrimonio moral de "S"?

Los jueces de primera y segunda instancia acudieron a la "Ley de Responsabilidad Civil" para verificar la necesidad de probar: i) el acto ilícito; ii) el daño; y iii) el nexo causal. Como un elemento de prueba para verificar la existencia de un acto ilícito, los jueces acudieron a la valoración de lo resuelto en el marco del procedimiento ante el CHAS, que concluyó que no podía asegurar la falsedad o veracidad sobre los hechos.

No obstante, el Tribunal Colegiado decidió que, para determinar la existencia del acto ilícito tendría que constituirse en un órgano revisor de la resolución del CHAS y modificarla. La litis se amplió a evaluar si hubo o no hostigamiento sexual, si el CHAS había evaluado las pruebas adecuadamente y si "S" era inocente. Ninguna de las preguntas anteriores formaban parte de la litis.

⁵²¹ *Cfr.* SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO, "Responsabilidades administrativas. La aplicación, por analogía, de la tesis de jurisprudencia 2a./J. 1/2006, es insuficiente para sustentar el desechamiento por falta de interés jurídico, de la demanda de amparo promovida por un particular para cuestionar la constitucionalidad de los actos relativos a la falta de investigación de los hechos que denunció, con base en la Ley General relativa (legislación vigente a partir del 19 de julio de 2017)", *Op. Cit.*

El Tribunal Colegiado señaló que se trataba de una “litis abierta” y que “Q” podría probar el hostigamiento sexual en el juicio de daño moral o incluso en el amparo directo.⁵²² Desde luego, el paso del tiempo fue un factor importante que debía ser considerado, dado que en el transcurso de cinco años la poca evidencia seguramente se habría desvanecido; ello aunado a la omisión de que se investigaran oportunamente los hechos.

- **La condena por actos de terceros ajenos al juicio.**

La sentencia en el amparo directo se soportó en declaraciones que hizo “Q” en reuniones de trabajo y que estas “trascendieron a los medios de comunicación.”⁵²³ A lo largo de toda la discusión en la sesión de votación por parte del Tribunal Colegiado, lo único que cobró relevancia fueron las declaraciones que se emitieron en el programa de televisión.⁵²⁴ La declaración en la que se hizo referencia al acoso sexual cometido por “S”, fue emitida por una periodista, no por “Q”. Aun más grave, ni siquiera se menciona a “Q” como fuente de dicho pronunciamiento. Así, no debió condenarse por daño moral a una persona por un acto consistente en una declaración que esta no hizo. En todo caso, el Tribunal Colegiado debió tender un puente en su argumentación que demostrara, si había evidencia -ofrecida y desahogada oportunamente- de que “Q” hubiera sido la fuente de la periodista. Inclusive si lo anterior fuere probado, tendría que haberse desarrollado una argumentación adicional de cómo es que

⁵²² Cfr. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Sesión pública ordinaria de 31 de octubre de 2018”, *Op. Cit.*, 27:28-28:00.

⁵²³ TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “*Amparo Directo 687/2017*”, *Op. Cit.*, pág. 162.

⁵²⁴ Cfr. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Sesión pública ordinaria de 31 de octubre de 2018”, *Op. Cit.*

“Q” sería responsable de los actos de terceros y de los daños que estos pudieran ocasionar.

En casos donde periodistas hubieran recibido alguna forma de coerción, incentivo o presión para emitir una opinión al aire, podría ser claro el nexo causal entre la fuente de la opinión y el resultado, de otro modo se trata de responsabilidades diferentes cuyos impactos deben distinguirse por separado.

- **La ilicitud intrínseca de las denuncias de violencia de género.**

El artículo 36 de la “Ley de Responsabilidad Civil” exige, en primer lugar, que se pruebe un acto ilícito y, de acuerdo con el artículo 37, la carga de la prueba corresponde al actor.

La argumentación de “S” sobre la ilicitud fue tautológica a lo largo de todo el proceso civil, al señalar que una declaración pública de denuncia de violencia de género es un acto ilícito porque es un acto ilícito. En ningún momento se prueba la ilicitud de la conducta para probar el daño moral. Esta interpretación autorreferencial fue convalidada por el Tribunal Colegiado.

Para que una ilicitud fuera probada se requería que una autoridad competente reconociera que se cometió un hecho ilícito con la declaración, pero ello no ocurrió. La resolución del CHAS solamente llegó a dos conclusiones: i) el procedimiento tenía alcances limitados, por no poder investigar y sancionar el acoso u hostigamiento sexual; y ii) a partir de las pruebas ofrecidas por las partes, no podía concluir la falsedad o veracidad sobre los hechos.⁵²⁵ En conclusión, el

⁵²⁵ *Cfr.* TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, pág. 135.

CHAS jamás reconoció la falsedad y menos todavía una ilicitud con la denuncia por violencia de género.

De esto se desprende que el Tribunal Colegiado decidió, implícitamente, que las denuncias por violencia de género constituyen actos ilícitos por sí mismos, lo que contradice los precedentes que refieren que una denuncia no puede constituir por sí misma un hecho ilícito ni servir de base para probar el daño moral.⁵²⁶

Quizá lo más preocupante de la sentencia es que la ilicitud se pruebe a partir de las conclusiones de la perito tercero en discordia en materia de psicología que evaluó la personalidad de “Q”; sin embargo, la personalidad de la demandada no podía servir de base para establecer la licitud de los actos. La personalidad de los individuos no permite realizar inferencias o predicciones precisas sobre sus actos. De esta manera, lo que se debía probar en realidad era el quebrantamiento de una norma en la que se soportara la afirmación de que existió una licitud.

Además de la ilicitud, en casos como este que versan sobre servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, el artículo 28 y 29 de la “Ley de Responsabilidad Civil” requiere que las informaciones u opiniones hubieren sido difundidas con “malicia efectiva.”⁵²⁷ Dicho instrumento dispone en el artículo 30 que, para haber malicia efectiva, debe quedar demostrado que: i) la información se difundió a

⁵²⁶ *Cfr.* SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Daño moral. La denuncia de hechos que pudieran constituir un delito, formulada ante el Ministerio Público, no implica un daño ni un hecho ilícito para configurarlo”, Novena Época, febrero de 1997, tesis aislada por unanimidad de votos que derivó del amparo directo 6916/96, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo V, página 725.

⁵²⁷ PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Libertad de expresión. Sus límites a la luz del sistema de protección dual y del estándar de malicia efectiva”, Décima Época, abril de 2013, jurisprudencia por mayoría de cuatro votos en dos precedentes y unanimidad de votos en tres precedentes, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XIX, Abril de 2013, Tomo 1, página 538.

sabiendas de su falsedad; ii) la información se difundió con despreocupación de si era falsa o no; y iii) que la información se difundiera con el propósito de dañar. A partir de los criterios judiciales sobre daño moral y denuncias de hechos, el Tribunal Colegiado concluyó que: “debe acreditarse la intención del denunciante o querellante en el sentido de hacer afirmaciones falsas en perjuicio del acusado.”⁵²⁸

En la sentencia del amparo directo se declaró que las declaraciones constituyeron un ilícito atípico⁵²⁹ debido a que “Q” no probó que hubiera sido hostigada⁵³⁰ y que tenía el ánimo de exhibir al quejoso debido a su perfil psicológico, con el único propósito de causar daño al honor del quejoso.⁵³¹

Sin embargo, eso se opone a lo que consta en la resolución del CHAS, instancia en la cual no sólo no se probó la falsedad, sino que tampoco se probó alguna intención de parte de la denunciante, mucho menos el dolo con el fin de causar un perjuicio.

Por último, el Tribunal Colegiado señaló en la sentencia que la ilicitud se produjo en tanto se trataba de un asunto en calidad de cosa juzgada. El Tribunal Colegiado dijo que las mismas expresiones pudieron haber sido manifestadas, siempre que el caso continuara en trámite. Una vez concluido, sólo se podía hablar del resultado del procedimiento, ya que de lo contrario se excede de la libertad de expresión si no se difunde este. Por haber concluido el procedimiento,

⁵²⁸ *Cfr.* TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, p. 117.

⁵²⁹ *Ibidem*, pág. 148.

⁵³⁰ *Ibidem*, pág. 156.

⁵³¹ *Ibidem*, págs. 159 y 161.

debieron cesar las acusaciones en su contra y de ahí devino la ilicitud.⁵³² No obstante, luego existe una contradicción en la sentencia al establecer que las manifestaciones ocurrieron cuando se encontraba *sub judice* el asunto.⁵³³ Finalmente, en la audiencia, la magistrada presidenta dijo: “Tú no puedes acusar a alguien cuando no se han agotado las instancias para que se determine, y ya se verá si aun agotadas las instancias puedes ir.”⁵³⁴

La falta de claridad en el argumento impide hallar lógica y consistencia en el precedente y entender las convicciones de las personas juzgadoras. Más allá de coincidir con el criterio, no existe certeza jurídica para las personas que viven violencia de género y que no pueden saber cuándo sería su derecho denunciar públicamente.

- **La ponderación del Tribunal Colegiado**

Un juicio de ponderación sólo puede ser aplicado en relación con la colisión de principios. Los principios son mandatos de optimización, es decir, deben ser cumplidos en la mayor medida posible; por otro lado, se encuentran las reglas. Sin embargo, las reglas preceden a los principios, esto es: Cuando existe una regla, no cabe duda que esta se deba cumplir. La misma sentencia de amparo directo reconoce que “los principios no determinan la solución a cada supuesto, sino que depende de si se está frente a una regla específica y determinada -la cual exige una consecuencia clara-”.⁵³⁵

⁵³² *Ibidem*, págs. 150 y 151.

⁵³³ *Ibidem*, pág. 164.

⁵³⁴ TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Sesión pública ordinaria de 31 de octubre de 2018”, *Op. Cit.*, 11:30-13:38.

⁵³⁵ *Cfr.* TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, pág. 147.

En consecuencia, un juicio de ponderación sólo puede ser utilizado cuando se cuestione la validez de la regla, mediante el procedimiento jurídico previsto para declarar su inconstitucionalidad, en función del análisis de los principios constitucionales en conflicto, o bien, como una herramienta de interpretación, cuando la propia ley exija que se pondere entre dos principios en un caso concreto.

En el presente caso, el Tribunal Colegiado inaplicó la norma jurídica correspondiente -la “Ley de Responsabilidad Civil”-; en su lugar, repentinamente un juicio de ponderación, pues aseguró que la litis se trataba de un conflicto de derechos.⁵³⁶

En primer lugar, cabe hacer notar que la “Ley de Responsabilidad Civil” no exige hacer ninguna ponderación de derechos. La “Ley de Responsabilidad Civil” establece reglas muy claras para determinar la responsabilidad por daño moral: i) una conducta ilícita; ii) la existencia de un daño en el patrimonio moral; iii) el nexo causal. La norma misma supone la resolución dada por el poder legislativo en relación con un conflicto entre principios, pues en sí misma regula las condiciones para determinar responsabilidades ulteriores por el ejercicio de la libertad de expresión que dañe el honor de las personas. El Tribunal Colegiado no podía sustituir al poder legislativo.

En segundo lugar, la “Ley de Responsabilidad Civil” no era objeto de la litis. La “Ley de Responsabilidad Civil” no fue objetada por ninguna de las partes como la norma aplicable; por el contrario, fue reconocida como referente de la acción

⁵³⁶ Cfr. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, pág. 59.

de la parte demandante. Ninguna de las partes cuestionó la constitucionalidad de la norma invocada; incluso en la demanda de juicio de amparo directo, “S” sólo adujo violaciones a los artículos 14 y 16 constitucionales.⁵³⁷

Al no ser parte de la litis, el Poder Judicial puede eludir la aplicación de una ley únicamente cuando esta ha sido expulsada del orden jurídico mediante el procedimiento de declaratoria general de inconstitucionalidad, previsto en los artículos 231 a 234 de la “Ley de Amparo”. Este no es el caso. El Tribunal Colegiado tampoco cuestionó su constitucionalidad o mencionó la existencia de un vacío legal.

Además, una contradicción de la sentencia es que, primero, se reconoce que el derecho se presume al sostener que hay una presunción de cobertura de la libertad de expresión;⁵³⁸ luego, afirma que para que una persona realice acusaciones de violencia de género, debe haber una base legítima que justifique la libertad de expresión.⁵³⁹ Sin embargo, esta apreciación es incorrecta, pues es la restricción al derecho la que debe encontrar justificación, no el ejercicio mismo del derecho.

Ahora bien, uno de los elementos del juicio de ponderación es el elemento de la necesidad. Una restricción a uno de los derechos en juego sólo será necesaria cuando no existan otras medidas menos lesivas para salvaguardar el derecho.⁵⁴⁰

El Tribunal Colegiado expone que una medida frente a violación a la honra y

⁵³⁷ Cfr. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, págs. 25, 35, 44, 47, 50 y 57.

⁵³⁸ *Ibidem*, pág. 86.

⁵³⁹ *Ibidem*, pág. 127.

⁵⁴⁰ Cfr. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso Kimel vs Argentina”. Sentencia de fondo, reparaciones y costas de 02 de mayo de 2008, Serie C No. 177, párr. 74.

reputación es el ejercicio del derecho de réplica;⁵⁴¹ a pesar de ello, no argumenta por qué esta medida, menos lesiva que las dictadas en la sentencia, sería insuficiente.

De la argumentación de la sentencia se desprende que el Tribunal Colegiado tenía la lectura de que lo resuelto en el procedimiento del CHAS fuera lo que se reflejara en el debate público. En ese mismo hilo argumentativo, lo propio hubiera sido que nuevamente en la esfera pública se replicara lo que ocurrió ante el CHAS: sólo se tenía el dicho de “Q” y el dicho de “S”, por lo que el derecho de réplica hubiera permitido que ambas posiciones tuvieran el mismo peso en la esfera pública.

Por último, en la misma página de la sentencia se resolvió que hay una protección leve al derecho al honor de los servidores públicos frente a la libertad de expresión y luego el Tribunal Colegiado revira al advertir que la protección es moderada.⁵⁴² No óbice, la sentencia en general reconoce que el espectro de protección de los funcionarios públicos es menor.⁵⁴³ Después enuncia que, en efecto, ningún elemento a su alcance beneficia a “S”, pues además de ser un servidor público⁵⁴⁴ era superior jerárquico de “Q”, por lo que el Estado Mexicano tenía obligación de investigar la violencia de género y que la violencia de género se trata de un tema de interés público.⁵⁴⁵

⁵⁴¹ *Cfr.* TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, pág. 90.

⁵⁴² *Ibidem*, pág. 91.

⁵⁴³ *Cfr.* TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, pág. 85.

⁵⁴⁴ *Ibidem*, pág. 92.

⁵⁴⁵ *Cfr.* TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, pág. 132.

Al final, en un giro, el Tribunal Colegiado concedió la razón a “S” con el argumento de que los servidores públicos también tienen vida privada y ser denunciados por violencia de género es criticado socialmente, por lo que lo conducente era privilegiar el honor de “S” por sobre la libertad de expresión de “Q”.⁵⁴⁶

- **El valor de la prueba científica en los procesos judiciales**

La magistrada presidenta en la sesión en la que se votó la sentencia aseveró: “Lo que arrojó la prueba [conclusiones del perito tercero en discordia en materia de psicología] me llevó a tomar una decisión como juzgadora.”⁵⁴⁷ El siguiente fragmento sintetiza el criterio del Tribunal Colegiado:

“Tenemos un dictamen en psicología que nos dice que la señora no muestra rasgos de que haya sido hostigada sexualmente, sino que inclusive muestra una personalidad que revela que tiene la necesidad de ser mirada, reconocida, control, agresividad, responde a sus necesidades y, bueno, una serie de sintomatología que por un lado no corrobora que haya sido objeto de abuso sexual -lo corrige la magistrada presidenta: “acoso”-; por el otro, podría ser manipuladora y protagonista”⁵⁴⁸

Al respecto, en primer término, llama la atención que el objeto del peritaje fue la demandada, no el daño sobre el actor. El encuadre de la prueba en realidad la convertía naturalmente en una prueba impertinente: al no probaba el daño o la malicia.

⁵⁴⁶ Cfr. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, pág. 93 y 126.

⁵⁴⁷ TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Sesión pública ordinaria de 31 de octubre de 2018”, *Op. Cit.*, minuto 30:00-30:20.

⁵⁴⁸ *Ibidem*, minuto 15:00-17:16.

Asimismo, en segundo término, conviene recordar que las conclusiones de los peritajes terceros en discordia no son prueba plena. Desestimar los peritajes presentados por las partes es contrario a lo establecido en el “Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal”.

En tercer término, la credibilidad en las conclusiones de un peritaje deben basarse en el análisis de la metodología empleada. En ningún momento se analiza en la sentencia la metodología empleada por la perito o se concede una explicación de dónde surgen las conclusiones. En el marco de los procesos civiles, la junta de peritos permite que comparezcan a exponer dichas metodologías y a ser interrogados por las partes.

En cuarto término, el valor de los peritajes debe ser concedido en función de los alcances y límites propios de la ciencia. La psicología tiene un campo del conocimiento que le permite llegar a conclusiones sobre el comportamiento humano, mas no predecirlo. Sobre el particular, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto en el amparo en revisión 276/2017 lo siguiente:

“... con dicha pericial no se demuestra la conducta que se le reprocha al acusado, sino un aspecto de su personalidad, es decir, se le sanciona penalmente por lo que es y no por lo que hizo.”⁵⁴⁹

Es relevante que “Q” fue condenada con base en una de las pruebas científicas, misma que no versó sobre conductas o intenciones concretas de la demandada. Por ende, se trató de un error de valoración de la prueba científica, su alcance y su función dentro del proceso.

⁵⁴⁹ PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “*Amparo directo en revisión 276/2017*”, Ministro Ponente: Jorge Mario Pardo Rebolledo, 2017, pág. 42.

- **La valoración de la prueba con base en estereotipos y sin perspectiva de género.**

La sentencia recoge los estándares internacionales en materia de violencia de género.

El Tribunal Colegiado señala que el acoso laboral se puede traducir en que se manipulen los hechos, se apueste a su desgaste psicológico y en hacerle parecer demente;⁵⁵⁰ a pesar de ello, resolvió en sentido contrario.

Al evaluar la personalidad de “Q”, el Tribunal Colegiado se encontró con un perfil distinto al de la “víctima ideal”, un estereotipo consistente en que la víctima debe ser vulnerable, débil y ser socialmente respetable.⁵⁵¹ En tal sentido, la credibilidad de la víctima depende de que cumpla con tales requisitos. “Q” no encuadró en ese peritaje específico con el perfil de la víctima vulnerable y débil que socialmente se exige para ser un testimonio creíble.

La particularidad de este estereotipo es que el único testimonio que goza de credibilidad es el que no se pronuncia, pues la víctima vulnerable y débil no tendría la fortaleza de enfrentarse a quien la agrede y el valor de denunciar.

El segundo estereotipo tiene que ver con que el Tribunal Colegiado denominó como victimaria a “Q” pues “al final del día no pudo demostrar”⁵⁵² que ella fue hostigada.

⁵⁵⁰ *Cfr.* TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, pág. 107.

⁵⁵¹ GRACIA IBÁÑEZ, Jorge, “Algunas reflexiones en torno al concepto de victimidad en casos de violencia de género”, en Terceras Jornadas sobre la Violencia de Género, Universidad de Zaragoza, España, 2018, págs. 8 y 9.

⁵⁵² TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Sesión pública ordinaria de 31 de octubre de 2018”, *Op. Cit.*, minuto 3:25.

El Tribunal Colegiado por un lado advirtió que la violencia de género en casos de acoso y hostigamiento sexual involucran actos que pueden ser de realización oculta y que se debe evitar alusiones estereotipadas al resolver casos de esta naturaleza,⁵⁵³ además de reconocer que la violencia de género puede ser que ni siquiera involucre contacto físico.⁵⁵⁴ Sin embargo, la sentencia terminó por establecer exactamente lo contrario, al declarar que “Q” realizó afirmaciones falsas por no poder probar el hostigamiento por sí sola.⁵⁵⁵

El tercer estereotipo tiene que ver con el valor de las declaraciones de la víctima. El Tribunal Colegiado aseguró que la declaración es una prueba fundamental cuando se trata de violencia de género,⁵⁵⁶ que es común que existan inconsistencias en el relato propias de los impactos psicológicos en la víctima⁵⁵⁷ y que no se denuncia por el estigma que puede recaer en las víctimas.⁵⁵⁸

Por el otro lado, el magistrado ponente señaló que: “No se puede caer en la permisividad de que baste que cualquier persona denuncia que alguien la acosado”⁵⁵⁹ y en la sentencia se dice que para dar credibilidad a la declaración de la víctima no debe haber contradicciones o inconsistencias en la misma.⁵⁶⁰

Finalmente, el cuarto estereotipo identificado en la sentencia se refiere a que se presumió la mala fe de la persona que denunció violencia de género. Lo anterior

⁵⁵³ Cfr. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, pág. 100.

⁵⁵⁴ *Ibidem*, pág. 96.

⁵⁵⁵ *Ibidem*, pág. 152.

⁵⁵⁶ *Ibidem*, pág. 103.

⁵⁵⁷ *Ibidem*, pág. 105.

⁵⁵⁸ *Ibidem*, pág. 104.

⁵⁵⁹ TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Sesión pública ordinaria de 31 de octubre de 2018”, *Op. Cit.*, minuto 15:00-17:16.

⁵⁶⁰ Cfr. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, pág. 102.

se ve reflejado en cada ocasión que el Tribunal Colegiado declaró como ciertas cuestiones no soportadas por ninguna evidencia.

Por ejemplo, primero se reconoce que “Q” no fue quien habló en el programa de televisión.⁵⁶¹ Sin embargo, después el Tribunal Colegiado concluyó que: “Su personalidad se ve reflejada en la forma en la que acude al medio masivo de comunicación⁵⁶² [...] estando cuestionada por el acoso sexual.”⁵⁶³ También cuando los magistrados señalaron que hubo una sentencia en donde se determinó que no hubo acoso sexual,⁵⁶⁴ cuando la resolución en realidad señala algo diferente.

De esta manera, la sentencia se fundó primordialmente en que la mala fe de la persona que denuncia violencia de género se presume.

Por lo tanto, la sentencia se encuentra cimentada sobre los anteriores estereotipos de género, sin importar que recogiera adecuadamente los estándares internacionales en la materia.

- **La presunción de inocencia sin modulaciones en materia administrativa.**

El principio de presunción de inocencia proviene del derecho penal. El Tribunal Colegiado aplicó el principio de presunción de inocencia, para lo cual trasladó conceptos propios del derecho penal al derecho administrativo, sin hacer los ajustes o modulaciones necesarias para hablar de un estándar probatorio razonable y acorde a la naturaleza jurídica del procedimiento.

⁵⁶¹ TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Sesión pública ordinaria de 31 de octubre de 2018”, *Op. Cit.*, minuto 8:10-9:30.

⁵⁶² *Ibidem*, minuto 9:50-10:10.

⁵⁶³ *Ibidem*, minuto 13:38-13:46.

⁵⁶⁴ *Ibidem*, minuto 9:30-9:45.

El Tribunal Colegiado señaló que la presunción de inocencia debe aplicarse en el procedimiento administrativo sancionador con modulaciones en diferentes sentidos: a) Como regla de trato, en el sentido de no anticipar una pena;⁵⁶⁵ b) como una regla de la carga de la prueba, respecto de la autoridad que es la que debe probar la falta;⁵⁶⁶ c) como un estándar de prueba: i) al absolver cuando no se condena, y ii) al establecer el baremo de la prueba;⁵⁶⁷

“S” manifestó que el procedimiento ante el CHAS se trataba de un procedimiento administrativo sancionador en el cual debía protegerse la presunción de su inocencia.⁵⁶⁸

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la acción de inconstitucionalidad 4/2006 determinó en la ejecutoria que:

“En este tenor, dada la similitud y la unidad de la potestad punitiva en la interpretación constitucional de los principios del derecho administrativo sancionador, puede acudirse a los principios penales sustantivos, como son, entre otros, el principio de legalidad, el principio del non bis in idem, la presunción de inocencia, el principio de culpabilidad e incluso la prescripción de las sanciones, aun cuando la traslación de los mismos en cuanto a grados de exigencia no pueda hacerse de forma automática, porque la aplicación de dichas garantías

⁵⁶⁵ Cfr. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, pág.118.

⁵⁶⁶ *Ibidem*, pág. 119.

⁵⁶⁷ *Ibidem*, pág. 120.

⁵⁶⁸ *Ibidem*, págs. 33 y 34.

al procedimiento administrativo sólo es posible en la medida en que resulten compatibles con su naturaleza.”⁵⁶⁹

En el presente caso, el CHAS reconoció que, aunque tuviera elementos para hacerlo, no podría determinar responsabilidades ni imponer sanciones, pues eso solamente lo podría hacer el órgano interno de control. La naturaleza jurídica del procedimiento ante el CHAS no es la de un procedimiento administrativo sancionador. En consecuencia, no se actualiza la posibilidad de trasladar conceptos del derecho penal, si no hay un procedimiento en el cual sea posible la aplicación del *ius puniendi*.

Aunado a lo anterior, en el procedimiento administrativo sancionador se ha referido la presunción de inocencia en relación con la autoridad obligada a probar la infracción, pero en el CHAS las partes tenían que probar los hechos, por lo cual el estándar aplicable era mucho más parecido al de balance de probabilidades.

También, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho que se debe “modular el contenido que el derecho fundamental invocado tiene en sede penal para poder trasladarlo al procedimiento administrativo sancionador.”⁵⁷⁰

⁵⁶⁹ PLENO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Acción de inconstitucionalidad 4/2006”, unanimidad de ocho votos, Ponente: Genaro David Góngora Pimentel, agosto de 2006.

⁵⁷⁰ PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Normas de derecho administrativo sancionador. Metodología para analizar si éstas violan derechos fundamentales que rigen en materia penal”, Décima Época, octubre de 2014, tesis aislada por unanimidad de votos derivada del amparo en revisión 590/2013, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 11, Tomo I, página 607.

La modulación implica que el estándar de prueba no puede ser la misma para el derecho penal que para el derecho administrativo. Sin embargo, el Tribunal Colegiado no realizó modulación alguna.⁵⁷¹ La traslación del principio de presunción inocencia sin modulaciones implica una exigencia probatoria desproporcionada en sede administrativa. Los procedimientos administrativos que atienden la violencia de género deben tener su propio estándar de prueba conforme a su propia naturaleza, las capacidades de investigación de los órganos, la actividad probatoria exigida a las partes y las consideraciones de género en la valoración de la evidencia.

- **El *chilling effect* de la sentencia.**

El Tribunal Colegiado aceptó que la sentencia podría producir un efecto inhibitorio y desalentar a las mujeres víctimas de violencia de género que quieren denunciar.⁵⁷² Este reconocimiento tiene profundas implicaciones para el acceso a la justicia. “Q” señaló que de sentenciar por daño moral se llegaría al absurdo de considerar que cualquier denuncia fuera considerada un daño moral.⁵⁷³ La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha afirmado que ciertas normas pueden causar un *chilling effect* (efecto amedrentador) al ejercicio de derechos constitucionalmente protegidos.⁵⁷⁴

⁵⁷¹ Cfr. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo Directo 687/2017”, *Op. Cit.*, págs. 122-125.

⁵⁷² *Ibidem*, pág. 128.

⁵⁷³ *Ibidem*, pág. 53.

⁵⁷⁴ Cfr. PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Acceso a la información. Las normas penales no pueden restringir el goce del núcleo esencial de este derecho”, Décima Época, diciembre de 2015, mayoría de tres votos en la tesis aislada que derivó del amparo en revisión 492/2014, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 25, Tomo I, página 253.

Es prudente reproducir lo que declara el Magistrado ponente de la sentencia en la sesión en la que el Tribunal Colegiado vota el proyecto:

“... A ver demandada, ya has sido condenada por haber demandado a alguien de acoso sexual, por no haberlo demostrado allá [ante el CHAS] y no haberlo demostrado aquí. Y no sólo no estar demostrado, sino haber indicios en contra de tu personalidad de que eres manipuladora y, sin embargo, tu condena puede atenuarse si tú misma haces la disculpa en el medio que propagaste la noticia.”⁵⁷⁵

En este precedente se cierran dos puertas a las víctimas de la violencia de género. Por un lado, la puerta de denunciar la violencia ante las instancias formales, en los cuales se les exige presentar por sí mismas todas las pruebas para demostrar fuera de toda duda razonable que fueron acosadas. Por el otro, la puerta de denunciar públicamente, pues acudir ante los medios de comunicación daría un derecho de acción para reclamar el daño moral.⁵⁷⁶

La sentencia fue impugnada ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación. El 25 de noviembre de 2020, con unanimidad en la votación, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la sentencia del amparo directo en revisión 8287/2018, cuyo ponente fue el Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. La sentencia colocó el énfasis en la litis sobre la ponderación entre la libertad de expresión y sus límites frente al derecho al honor de un servidor público, al recordar que éstos “guardan un umbral de protección leve en cuanto a que las

⁵⁷⁵ TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Sesión pública ordinaria de 31 de octubre de 2018”, *Op. Cit.*, minuto 27:28-28:00.

⁵⁷⁶ *Ibidem*, minuto 4:15.

críticas estén precisamente dirigidas a cuestionar las funciones por las que desempeñen cuestiones de relevancia pública”⁵⁷⁷ y por ello determinó en consecuencia que “fue incorrecto concluir que había que darle un mayor grado de protección de su honor frente a la libertad de expresión de terceros en esa temática”⁵⁷⁸. La sentencia es contundente al señalar que “solo con mecanismos eficaces que logran esclarecer la verdad sobre los hechos y denuncias de acoso u hostigamiento sexual, es posible garantizar el respeto total al principio de la presunción de inocencia de las personas a quienes se les reprochen dichas conductas de acoso u hostigamiento”⁵⁷⁹. De igual manera, señala que, en efecto, las manifestaciones vertidas en el programa de televisión provenían de terceros y no de “Q”, por lo que no eran su responsabilidad,⁵⁸⁰ así como que la evaluación pericial de perfil psicológico reprodujo estereotipos de género.⁵⁸¹

Por ello, el máximo Tribunal revocó la sentencia y ordenó al tribunal colegiado analizar nuevamente la litis con perspectiva de género y conforme a los estándares internacionales y constitucionales de la sentencia.⁵⁸² Así ocurrió el 07 de julio de 2021, con base en las mismas consideraciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Tribunal

⁵⁷⁷ PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “*Amparo directo en revisión 8287/2018*”, Ponente: Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, 25 de noviembre de 2020, párr. 170.

⁵⁷⁸ *Ibidem*, párr. 174.

⁵⁷⁹ *Ibidem*, párr. 180.

⁵⁸⁰ *Ibidem*, párr. 194.

⁵⁸¹ *Ibidem*, párr. 209.

⁵⁸² *Ibidem*, párr. 223.

Colegiado revirtió su decisión, y determinó no amparar al quejoso, frente a lo cual quedó firme la sentencia de apelación que confirmaba la sentencia de primera instancia. Con ello, otorgó la razón a “Q” después de más de seis años de litigio y más de diez años de los hechos.⁵⁸³

A pesar de su tardanza, esta determinación sienta un precedente para todas las mujeres trabajadoras y estudiantes en el país, al igual que devela la complejidad del entramado jurídico que se aplica a estas situaciones y alerta sobre la urgencia de seguir las discusiones sobre el diseño normativo correcto para contribuir a la erradicación de la violencia de género.

⁵⁸³ *Cfr.* TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo directo 687/2017”, Magistrada Ponente: Sofía Verónica Ávalos Díaz, unanimidad de votos, sentencia de 07 de julio de 2021.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Los centros laborales y educativos son contextos de socialización específica, espacios de producción y reproducción de desigualdades. La violencia de género en escuelas y trabajos es una violación a derechos humanos cotidiana, invisibilizada, en ocasiones físicamente imperceptible y profundamente enraizada en la sociedad, especialmente desde que las mujeres se adentraron a los espacios laborales y educativos y, con ello, ganaron terreno en el espacio público. Defender las escuelas y centros de trabajo como espacios libres de violencia, consolida la igualdad de género y asegura la permanencia de las mujeres en estos espacios conquistados y de los cuales habían sido excluidas históricamente.

SEGUNDA. Aterrizar los estándares internacionales en disposiciones de contenido concreto permite ponerlos en operación y darles un sentido práctico, en lugar de convertirse en formulaciones ambiguas, fútiles o insustanciales.

TERCERA. La sola existencia de los protocolos no garantiza justicia para las partes si éstos no cumplen con los estándares mínimos reconocidos en el derecho internacional de los derechos humanos y desarrollados en el segundo capítulo de este trabajo. Los protocolos no son un fin en sí mismo, deben ser diseñados con rigor técnico; su efectividad depende de cómo la debida diligencia se encarna en cada una de las reglas de los procedimientos.

CUARTA. Los contenidos mínimos de los procedimientos, de acuerdo con los estándares internacionales, es que formen parte de una política integral, prevean

reglas de competencia, órganos y ámbitos de validez con claridad, sean accesibles, aseguren la atención integral, brinden medidas de protección y antirrepresalias, garanticen una investigación con la debida diligencia, así como el debido proceso, la certeza jurídica y, en su caso, la sanción y reparación.

QUINTA. Para que los procedimientos sean efectivos, es necesario asegurar que el marco normativo periférico a los protocolos esté armonizado y les permita funcionar correctamente. En efecto, debe evitarse que los protocolos dupliquen los procedimientos o impliquen pasos adicionales a los previstos en los procedimientos ordinarios vinculados a la disciplina escolar o laboral; de igual manera, se debe reconocer a las víctimas como partes -con todos los derechos que de ello deriven- dentro de los procedimientos en los que se determinen responsabilidades, sanciones y reparaciones.

SEXTA. La existencia de vías para la investigación, sanción y reparación de la violencia de género no sustituyen políticas integrales de prevención. Por el contrario, éstas deben articularse, dependen unas de las otras para garantizar espacios libres de violencia y ambas necesitan medidas precisas para su efectividad.

SÉPTIMA. Es conveniente la elaboración de procedimientos de aplicación general que den a conocer a los sectores públicos y privados, laborales y educativos, las obligaciones que tienen en relación con el acoso sexual, lo que permitiría estandarizar los procedimientos internos.

OCTAVA. Es necesario contar con un plan nacional de implementación del “Convenio 190” de la OIT, para brindar una mayor protección jurídica contra la violencia de género en las escuelas y trabajos.

NOVENA. La discriminación es interseccional. La violencia de género se superpone a formas de violencia y discriminación múltiple en los espacios laborales y educativos. No obstante, las dinámicas propias de los movimientos sociales ha dado como resultado sólo procedimientos especializados. La mejor manera de afrontar esta situación es desarrollar todas las posibilidades de las vías jurídicas y procedimientos para atender casos de discriminación múltiple sin que ello implique fragmentación.

DÉCIMA. El populismo punitivo es la creencia errónea de que sancionar previene, aumentar las penas inhibe las conductas y castigar repara. Es de mayor utilidad que los procedimientos pongan el acento en medidas de reparación transformadoras. Se debe también erradicar la traslación sin modulaciones de conceptos propios del derecho penal a estos procedimientos que son administrativos y se siguen ante instancias cuasijudiciales; la taxatividad, presunción de inocencia y el baremo de prueba que conlleva, son propios del derecho penal. El derecho penal debe mantenerse como la última *ratio* y reservar sus penas para las conductas más graves.

DÉCIMO PRIMERA. Se debe profundizar en los alcances y potencialidades de la justicia restaurativa. Es entendible la resistencia por los efectos perversos que puede tener la mediación en contextos de desigualdad de poder entre las partes. No obstante, no se debe desestimar este enfoque centrado en las víctimas, con énfasis en la reparación, aceptación y reconocimiento del daño, y que buscan el menor desgaste posible para las partes. Si los procedimientos no restauran el tejido social en la comunidad laboral o educativa, entonces no cumplen con su cometido.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

BARUCH DOMÍNGUEZ, Ricardo, *et al.*, Segunda Encuesta Nacional Sobre violencia escolar basada en la orientación sexual, identidad y expresión de género hacia estudiantes LGBT en México, S.N.E., Coalición de Organizaciones contra el Bullying por Orientación Sexual, Identidad o Expresión de Género en México, México, 2017.

BOURDIEU, Pierre, La dominación masculina, S.N.E., Editorial Anagrama, Barcelona, España, 2000.

BOURDIEU, Pierre, *et al.*, La fuerza del Derecho, 1ª. ed. en español, Siglo del Hombre Editores, Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes, Ediciones Uniandes e Instituto Pensar, Bogotá, Colombia, 2000.

BUQUET, Ana, *et al.*, Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: Una radiografía, Actualización 2012, 3ª Ed., PUEG-UNAM, México, 2012.

BUQUET, Ana, *et al.*, Intrusas en la Universidad, 1ª Ed., Programa Universitario de Estudios de Género e Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación de la UNAM, México, 2013.

BUTLER, Judith, El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad, S.N.E., Editorial Paidós, Barcelona, España, 2007.

CONTRERAS, Juan Manuel, *et al.*, Violencia sexual en Latinoamérica y el Caribe: análisis de datos secundarios, S.N.E., Iniciativa de Investigación sobre la Violencia Sexual, Pretoria, Sudáfrica, 2010, pág. 35.

ENGELS, Friedrich, El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado, 1ª ed., Fundación Federico Engels, Madrid, España, 2006.

FAUSTO-STERLING, Anne, *Sexing the body*, 1ª ed., *Basic Books-Perseus Books Group*, Estados Unidos, 2000.

FOUCAULT, Michel, Herculine Barbin llamada Alexina B.: Selección de Antonio Serrano, 2ª ed., Talasa Ediciones, Madrid, España, 2007.

FOUCAULT, Michel, Historia de la sexualidad: La voluntad de saber, Volumen I, 31ª ed. en español, Editorial Siglo XXI, México, 2007.

GARLAND, David, *The Culture of Control: Crime and Social Order in Contemporary Society*, 1ª ed., *The University of Chicago Press*, Estados Unidos, 2001.

GARNICA SOSA, María Angélica, Manual de seguridad para instituciones de educación superior, estrategias para la prevención y atención, 2ª Ed., ANUIES, México, 2011,

HILL, Catherine, *et al.*, *Crossing the line: Sexual Harassment at School*, 1ª Ed., *American Association of University Women*, Estados Unidos, 2011.

KATZ, Jonathan, Gay American History, 1992, 2ª ed., *Meridian Penguin Group, New York*, Estados Unidos, 1992.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Acoso sexual y discriminación por maternidad, 1ª. ed., UNAM, México, 2004.

MACÍAS MORENO, Victoria, Estereotipos y deporte femenino. La influencia del estereotipo en la práctica deportiva de niños y adolescentes, S.N.E., tesis doctoral Universidad de Granada, España, junio de 1999.

MACKINNON, Catharine, *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*, 19ª ed., *Yale University Press*, Estados Unidos

MARTÍN BERISTAIN, Carlos, Manual sobre perspectiva psicosocial en la investigación de derechos humanos, S.N.E., CEJIL, Bilbao, España, 2010.

MBEMBE, Achille, *Necropolítica*, S.N.E., Editorial Melusina, España, 2011.

MEAD, Margaret, *Sexo y temperamento en las sociedades primitivas*, 4ª Ed., Editorial Laia, Barcelona, España, 1973.

NÚÑEZ REBOLLEDO, Lucía, El género en la ley penal: crítica feminista de la ilusión punitiva, 1ª Edición, CIEG-UNAM, México, 2018, págs. 16 y 17.

ORONA GARCÍA, Paloma, “El género como enfoque analítico”, en Ciclo de conferencias con perspectiva de género, 1ª. ed., TEPJF, México, 2011.

RAPHAEL DE LA MADRID, Lucía, *Derechos humanos de las mujeres: un análisis a partir de la ausencia*, 1ª. ed., UNAM-INHERM, México, 2016.

RIPPON, Gina, *The gendered brain, The new neuroscience that shatters the myth of a female brain*, 1ª ed., *Vintage Penguin Random House UK*, Londres, Reino Unido, 2020.

SEGATO, Rita Laura, *Las estructuras elementales de la violencia*, 1ª ed., Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires, Argentina, 2003.

VELA BARBA, Estefanía, *La discriminación en el empleo en México*, 1ª Ed., Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación e Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República, México, diciembre de 2017.

Fuentes hemerográficas y obras colectivas

ALMADA NAVARRO, Cristina, *et al.*, “Aplicación de los Protocolos de Actuación para la elaboración de un Programa Estatal de Prevención de la Violencia de Género, la Atención de Mujeres Víctimas de Violencia de Género, el Acompañamiento de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género ante las Instancias de Justicia, la Intervención con Agresores de Mujeres y de Contención Emocional para el Personal que atiende a mujeres víctimas de violencia”, Proyecto del Grupo Guía Sonora, S.N.E., Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Sonora, México, marzo de 2012.

BARANDA, Antonio, "Aumentan denuncias por acoso en 300%", en Periódico Reforma, México, 03 de marzo de 2020.

BARQUET RODRÍGUEZ, Alfredo Farid, "Las relaciones individuales de trabajo en el servicio público, el contrato y la administración pública federal", en Estudios Jurídicos en homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano, S.N.E., UNAM, México, 2003.

BERGALLI, Roberto, *et al.*, "La cuestión de las mujeres y el derecho penal simbólico", en Anuario de Filosofía del Derecho, Ministerio de Justicia de España, España, Núm. IX, 1992.

CONTRERAS LEÓN, César, *et al.*, "Situación de impunidad en México", S.N.E., Federación Internacional de Derechos Humanos, no. 750e, México y Francia, mayo 2020.

CORONA, Salvador "Suman 51 quejas en COPRED por hostigamiento sexual", en El Universal, 02 de marzo de 2020, <https://www.eluniversal.com.mx/metropoli/cdmx/suman-51-quejas-en-copred-por-hostigamiento-sexual>

CUCCHIARI, Salvatore, "La revolución del género y la transición de la horda bisexual a la banda patrilocal: Los orígenes de la jerarquía del género", en El género: La construcción cultural de la diferencia sexual, 1ª ed., PUEG-UNAM y Editorial Porrúa, México, 2013.

DE BUEN UNNA, Claudia, "El contrato de prestación de servicios profesionales, vía de fraude laboral", en Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano, 1ª. ed., UNAM, México, 2003.

DE LOS HEROS PÉREZ ALBELA, Alfonso, "La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente", en Estudios Jurídicos en Homenaje al Doctor Néstor de Buen Lozano, 1ª. ed., UNAM, México, 2003.

ESPINOSA SIERRA, Violeta, *et al.*, "Prevalencia y percepción del acoso sexual de profesores hacia estudiantes de la Licenciatura de Psicología en la Facultad de Estudios Superiores-Iztacala: Un estudio exploratorio", en Revista de Psicología Iztacala, S.N.E., UNAM, México, vol. 16, núm. 1, marzo de 2013.

EVANGELISTA GARCÍA, Angélica Aremy, *et al.*, "El silencio de las universidades frente al acoso y hostigamiento sexual", en Memorias del Primer Congreso de Violencias de Género contra las Mujeres, S.N.E., Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la UNAM, México, 2017.

FOUCAULT, Michel, "El sujeto y el poder", en Revista Mexicana de Sociología, S.N.E., UNAM, México, 1988, Vol. 50, Núm. 3, julio-septiembre 1988.

GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, *et al.*, "Derechos de los servidores públicos", 4ª. ed., INEHRM, IJJ-UNAM, IPAM, México, 03 de noviembre de 2016.

GÓMEZ SUÁREZ, Agueda, "Etnicidad y tercer género", en XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles: congreso internacional, 1ª. ed., *Hal Open Science*, Santiago de Compostela, España, pág. 2388.

GRACIA IBÁÑEZ, Jorge, "Algunas reflexiones en torno al concepto de victimidad en casos de violencia de género", en Terceras Jornadas sobre la Violencia de Género, Universidad de Zaragoza, España, 2018.

LAMAS ENCABO, Marta, "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría 'género'", en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, 1ª ed., PUEG-UNAM y Editorial Porrúa, México, 2013.

LARRAURI, Elena, "El nuevo delito de acoso sexual: una primera valoración", en *Cuadernos de Derecho Judicial*, en Escuela Judicial del Consejo General del Poder Judicial, Núm. 7, 1997.

LARRAURI, Elena, "La Economía Política del Castigo", en *Revista de Estudios de la Justicia*, España, Año 2009, Núm. 11.

L'HOIST TAPIA, Jacqueline, "El paso más audaz: Hablando de derechos", en *La Razón*, México, 11 de junio de 2020, <https://www.razon.com.mx/opinion/columnas/jacqueline-lhoist-tapia/paso-audaz-205138>

MELGAR PALACIOS, Lucía, "Acoso en la universidad: ¡ya basta!", en *El Economista*, México, 20 de agosto de 2018, <https://www.economista.com.mx/opinion/Acoso-en-la-universidad-ya-basta-20180820-0103.html>

MÉXICO EVALÚA, "Impunidad Rampante: 99% de las violaciones no se atienden", en portal de México Evalúa, México, 21 de enero de 2020, <https://www.mexicoevalua.org/violencia-contra-la-mujer-los-datos-gritan-denuncia/>

MILENIO DIARIO, "¿Cómo se castiga el acoso y el hostigamiento sexual en México?", en *Milenio Digital*, México, 21 de marzo de 2017, <https://www.milenio.com/estilo/como-se-castigan-el-acoso-y-el-hostigamiento-sexual-en-mexico>

MINGO CABALLERO, Araceli, "Hilvanes del género en la experiencia escolar", en *Desasosiegos: Relaciones de género en la educación*, Primera Ed., UNAM-Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación y Plaza y Valdés Editores, 2010.

MORGADO VALENZUELA, Emilio, "El despido disciplinario", en *Instituciones de derecho al trabajo y de la seguridad social*, 1ª. ed., Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y UNAM, México, 1997.

QUICK, Paddy, "*Women's Work*", en *Review of radical political economics*, S.N.E., *Union for Radical Political Economics*, Estados Unidos, vol. 4, número 3, 1972.

RODRÍGUEZ LORENZO, Viviana, "*Ti muxe*, el tercer género en la sociedad zapoteca juchiteca", en *Tiempo UAM, Sociedad, Cultura y Tecnología*, 2ª ed., UAM Azcapotzalco, Ciudad de México, México, año 1, vol. II, núm. 2, abril-junio 2019.

ROWE, Mary P., "*Fostering diversity: Some Major Hurdles Remain*", en *Revista Change: The Magazine of Higher Learning*, S.N.E., Estados Unidos, vol. 25, núm. 2, abril de 1993.

ROSALDO ZIMBALIST, Michelle, "Mujer, cultura y sociedad: una visión teórica", en "*Antropología y feminismo*", S.N.E., Editorial Anagrama, Barcelona, España, 1979.

RUBIN, Gayle, "El tráfico de mujeres: Notas sobre la 'economía política' del sexo", en *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, 1ª ed., PUEG-UNAM y Editorial Porrúa, México, 2013.

SÁNCHEZ ZURITA, Emir, "Sistema de responsabilidades de servidores públicos", en Aída Ópera Prima de Derecho Administrativo-UNAM, México, Núm 16, 16 de julio de 2014.

SCOTT, Joan, "El género: Una categoría útil para el análisis histórico", en El género: La construcción cultural de la diferencia sexual, 1ª ed., PUEG-UNAM y Editorial Porrúa, México, 2013.

SCHULTZ, Vicky, "Reconceptualizar el acoso sexual, de nuevo", en Feminismos y Derecho: Un diálogo interdisciplinario en torno a los debates contemporáneos, 1ª ed., Centro de Estudios Constitucionales-Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, enero de 2020.

SERRANO ARGÜELLO, Noemí, "El acoso sexual como riesgo psicosocial de carácter laboral. Su estudio en clave de prevención de riesgos laborales", en Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo, Universidad de Valladolid, España, Núm. 9, 2008.

URESTE, Manu, "Casi el 100% de los casos de acoso y hostigamiento sexual en contra de la mujer queda impune: Red TDT", en Animal Político, 4 de marzo de 2020, <https://www.animalpolitico.com/2020/03/casos-acoso-hostigamiento-sexual-mujeres-impunidad-redtdt/>

VARGAS, Ivonne, "Las universidades mexicanas fallan en protocolos ante el acoso sexual", en Expansión, México, 24 de noviembre de 2017, <https://expansion.mx/carrera/2017/11/24/las-universidades-mexicanas-fallan-en-protocolos-ante-el-acoso-sexual>

WEBSTER, Amanda, "Sexual Harassment: Do Perceptions Differ Across Race and Sex?", en McNair Scholars Journal, S.N.E., Grand Valley State University, Estados Unidos, Vol. 6, Núm. 1, 2002.

ZAVALA GAMBOA, Óscar, "El trabajo por honorarios en México. Una visión jurisprudencial", en Revista Latinoamericana de Derecho Social, IJ-UNAM, México, Núm. 12, enero-junio 2011.

Informes nacionales

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Diagnóstico de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018), 1ª Ed., Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2018.

COPRED, Atenderá COPRED casos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral y educativo, pronunciamiento núm. 009, México, 06 de mayo de 2019.

COPRED, Foro "Discriminación y hostigamiento sexual: Buenas prácticas y modelos de atención en espacios empresariales, públicos, educativos y de sociedad civil", Resultados, 1ª Ed., COPRED, Ciudad de México, 2020.

COPRED e INTERSECTA, Investigación: Discriminación y violencias en las universidades, Datos, leyes y buenas prácticas, COPRED e INTERSECTA, 1ª Ed., vol. 1, México, 2020.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, 1ª ed., Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, México, 2016.

DEFENSORÍA DEL PUEBLO DE ESPAÑA, Recomendación sobre legitimación activa de la víctima denunciante de acoso sexual en los procedimientos disciplinarios, queja 18005932, España, 2017.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), Principales resultados, México, 2021.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE), Comunicado de prensa núm. 502/22, México, 8 de septiembre de 2022.

OFICINA DE LA ABOGACÍA GENERAL-UNAM, Informe sobre la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, S.N.E., UNAM, México, 2020.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, Programa Nacional de Convivencia Escolar, Subsecretaría de Educación Básica de la Secretaría de Educación Pública, México, 2018.

UNAM, “La Clínica Jurídica del PUDH-UNAM defendió exitosamente a una mujer acusada por daño moral por haber denunciado hostigamiento sexual”, Programa Universitario de Derechos Humanos de la UNAM, número 48, febrero de 2017, <http://www.pudh.unam.mx/perseo/la-clinica-juridica-del-pudh%E2%88%92unam-defendio-exitosamente-a-una-mujer-acusada-por-dano-moral-por-haber-denunciado-hostigamiento-sexual/>

Protocolos de atención a la violencia de género en centros laborales y educativos

“Directrices del Mecanismo Integral para Prevenir, Atender y Erradicar el Acoso Sexual y Cualquier otra Forma de Violencia Sexual y de Género”, Acuerdo General de Administración IX/2021, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 02 de septiembre de 2021.

“Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones”, Instituto Nacional de las Mujeres, Argentina, 2018.

“Folleto para la atención de género en el ITESO”, ITESO, Guadalajara, Jalisco, México, 2018. Disponible en: <https://www.iteso.mx/documents/10448/0/Folleto+para+la+atención+de+la+violencia+de+género+en+el+ITESO/c945200c-0325-4362-bc9e-e212c6fb629f>.

“Manual de justicia restaurativa y mecanismos alternativos de solución de controversias”, IIIDEJURE, México, 2018.

“Preguntas frecuentes del procedimiento de atención ante la Unidad de Género de TV Azteca”, Ciudad de México, México, julio de 2019, disponible en: <https://unidaddegenerotvazteca.zendesk.com/hc/es/articles/360035812113-Fui-testigo-a-de-violencia-laboral-Puedo-denunciar->

“Procedimiento de atención de casos de hostigamiento y acoso sexual”, Secretaría de Salud, México, 18 de mayo de 2012.

“Protocolo de Actuación e Intervención en Materia de Violencia de Género”, Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, México, 29 de agosto 2020.

“Protocolo de Actuación en la Atención de Presuntos Actos y/o Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual”, CIDE, Acuerdo CE/O2/006/20, Ciudad de México, México, 26 de agosto de 2020.

“Protocolo de Actuación en Situaciones de Violencia Física, Psicológica, Sexual, Acoso y Hostigamiento Sexual”, Ministerio de Educación Pública, San José, Costa Rica, abril de 2016.

“Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey”, ITESM, Nuevo León, México, diciembre de 2017.

“Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género”, Universidad de Guanajuato, Guanajuato, México, 22 de noviembre de 2019.

“Protocolo de atención a la violencia de género en el ITESO”, DD-REC-REC-004, Guadalajara, Jalisco, México, 26 de noviembre de 2018.

“Protocolo de atención a mujeres que enfrentan violencia basada en género”, Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, El Salvador.

“Protocolo de Atención para Casos de Acoso u Hostigamiento Sexual”, Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, 13 de marzo de 2019.

“Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual”, 1ª. ed., INMUJERES, México, octubre de 2009.

“Protocolo de prevención y actuación en casos de discriminación y violencia de género, hostigamiento y acoso sexual en Fundar”, Fundar, Centro de Análisis e Investigación, México, noviembre de 2019.

“Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual de la Universidad de Alicante”, *Universitat d'Alacant*, BOUA17/12/2019, Valencia, España, 17 de diciembre de 2019.

“Protocolo para la atención de usuarias y víctimas en los Centros de Justicia para las Mujeres en México”, Centro de Justicia para las Mujeres, Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública Centro Nacional de Prevención del Delito y Participación Ciudadana, México, 2012.

“Protocolo para la atención de las mujeres víctimas de violencia de género”, Instituto Sinaloense de las Mujeres, Sinaloa, México, 24 de noviembre de 2014.

“Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México”, Ciudad de México, México, 17 de noviembre de 2022.

“Protocolo para la Identificación, Prevención e Intervención en el Acoso Escolar, el Maltrato Infantil y Actos de Connotación Sexual”, Secretaría de Educación de Veracruz, México.

“Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual para la Administración Pública Federal”, Secretaría de Gobernación, Secretaría de la Función Pública, INMUJERES, México, D.O.F. 03 de enero de 2020.

“Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencia de Género de la Universidad de Sonora”, UAS, Hermosillo, Sonora, México, 08 de noviembre de 2019.

“Protocolo para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana”, Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, México, 18 de agosto de 2021.

“Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género: Haciendo realidad el derecho a la igualdad”, 2ª. ed., Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2015.

“Protocolo modelo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en nombre de la empresa o entidad pública”, Comisiones Obreras de Extremadura, España, noviembre de 2018.

“Protocolo Modelo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo”, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, marzo de 2020.

“Protocolo modelo latinoamericano de investigación de las muertes violentas por razones de género (feminicidio/femicidio)”, Organización de las Naciones Unidas-Mujeres, Panamá, 2014.

“Segundo Protocolo de prevención y actuación contra el acoso y ciberacoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad y/o expresión de género en la UC3M”, Universidad Carlos III, Madrid, España, 22 de noviembre de 2019.

Informes y resoluciones de organismos internacionales

ASAMBLEA GENERAL DE NACIONES UNIDAS, Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer, Informe del Secretario General, A/61/122/Add.1, Sexagésimo primer período de sesiones, 06 de julio de 2006.

BANCO MUNDIAL, *Women, Business and the Law, 2018*, S.N.E., Banco Mundial, Washington D.C., Estados Unidos, 2018.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, Informe Anual 2013-2014, El enfrentamiento de la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe (LC/G.2626), S.N.E, Santiago de Chile, 2014.

COMITÉ CEDAW, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer a México, CEDAW/C/MEX/CO/7-8, 52º período de sesiones, 7 de agosto de 2012.

COMITÉ CEDAW, Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, México, CEDAW/C/MEX/CO/9, 70º período de sesiones, 25 de julio de 2018.

COMISIÓN EUROPEA, *Sexual harassment at the workplace in the European Union*, S.N.E., Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs of the European Commission, Bruselas, Bélgica, 1998.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, Informe Anual 2018, Capítulo V, Seguimiento de recomendaciones formuladas por la CIDH en sus informes de país o temáticos, Tercer informe de seguimiento de recomendaciones formuladas por la CIDH en el informe sobre Situación de derechos humanos en México, Washington D.C., Estados Unidos, 2018.

CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS, Informe del Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal a México, A/HRC/40/8, 27 de diciembre de 2018.

DELOITTE, Safe Space Report: Survey on Sexual Harassment in our Workplace, S.N.E., *Deloitte Touche Tohmatsu Limited*, Australia, 2019.

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Diagnóstico sobre la situación de derechos humanos en México, Actualización del Capítulo 5, Derechos Humanos de las Mujeres, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas-México, México, 2007.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO DE LA OIT, Informe V, Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, S.N.E., Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª. reunión, ILC.107/V/1, Ginebra, Suiza, 2018.

OIT, La violencia en el trabajo: un problema mundial, Comunicado de prensa, Noticias de la OIT, Ginebra, Suiza, 20 de julio de 1998, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, Violencia contra las mujeres: Estimaciones para 2018: estimaciones mundiales, regionales y nacionales de la prevalencia de la violencia de pareja contra las mujeres y estimaciones mundiales y regionales de la prevalencia de la violencia sexual fuera de la pareja contra las mujeres. Resumen, S.N.E., Ginebra, 2021.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS-MUJERES, *What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment*, 1ª Ed., ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS-MUJERES, Nueva York, Estados Unidos, 2019.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS-MUJERES, *Women Count Data Hub's SDG Dashboard, Overview Data: Americas, México, Gender-specific indicators*, 8.6.1, diciembre de 2020, <https://data.unwomen.org/country/mexico>

TRUEBA DE AVENDANO, Lorenia, *A Report on Sexual Harassment in the Workplace in Mexico*, S.N.E., International Labor Rights Fund, Washington, D.C., Estados Unidos, mayo de 2003.

Instrumentos internacionales

“Convención Americana sobre Derechos Humanos”, San José, Costa Rica, 7 al 22 de noviembre de 1969, D.O.F. 07 de mayo de 1981, disponible en: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

“Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer”, Belém do Pará, Brasil, 09 de junio de 1994, D.O.F. 19 de enero de 1999, disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>.

“Convenio 190 de la OIT sobre la Violencia y el Acoso”, Ginebra, Suiza, 21 de junio de 2019, D.O.F. aprobación 06 de abril de 2022, disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810.

“Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica”, Estambul, Turquía, 11 de mayo de 2011, disponible en: <https://rm.coe.int/1680462543>.

“Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”, Ginebra, Suiza, Resolución de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas 48/104 del 20 de diciembre de 1993, disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>.

“Directiva del Consejo de Europa 2004/113/CE”, Bruselas, Países Bajos, 13 de diciembre de 2004, <https://www.boe.es/doue/2004/373/L00037-00043.pdf>.

“Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género”, Yogyakarta, Indonesia, adoptados del 6 al 9 de noviembre de 2006, disponible en: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>.

“Protocolo de la Carta Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos sobre los Derechos de las Mujeres en África”, Maputo, Mozambique, 11 de julio de 2003, disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Women/WG/ProtocolontheRightsofWomen.pdf>

“Proyecto de Artículos sobre la Responsabilidad Internacional del Estado por Hechos Internacionalmente Ilícitos”, AG/56/83, Asamblea General y Comisión de Derecho Internacional, Nueva York, Estados Unidos y Ginebra, Suiza, 12 de diciembre de 2001.

Jurisprudencia internacional, nacional y *soft law*

Comité CEDAW, “*Recomendación General núm. 9 sobre estadísticas relativas a la condición de la mujer*”, A/44/38, Ginebra, Suiza, 1989.

COMITÉ CEDAW, “*Recomendación General núm. 19 sobre la violencia contra la mujer*”, Ginebra, Suiza, 29 de enero de 1992.

COMITÉ CEDAW, “*Recomendación General núm. 21 sobre la igualdad en el matrimonio y en las relaciones familiares*”, A/49/38, Ginebra, Suiza, 04 de febrero de 1994.

COMITÉ CEDAW, “*Recomendación general núm. 23 sobre vida política y pública*”, A/52/38, Ginebra, Suiza, 03 de enero de 1997.

COMITÉ CEDAW, “*Recomendación general núm. 24 sobre la mujer y la salud*”, A/54/38/Rev.1, cap. I., Ginebra, Suiza, 1999.

COMITÉ CEDAW, “*Recomendación general núm. 25 referente a medidas especiales de carácter temporal*”, Ginebra, Suiza, 2004.

Comité CEDAW, “*Recomendación general núm. 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer párrafo 36*”, CEDAW/C/GC/28, Ginebra, Suiza, 16 de diciembre de 2010.

Comité CEDAW, “*Recomendación General núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia*”, CEDAW/C/GC/33, Ginebra, Suiza, 3 de agosto de 2015.

COMITÉ CEDAW, “Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19”, CEDAW/C/GC/35, Ginebra, Suiza, 26 de julio de 2017.

COMITÉ CEDAW, “Recomendación general núm. 36 (2017) sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación”, CEDAW/C/GC/36, Ginebra, Suiza, 27 de noviembre de 2017.

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, “Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)”, E/C.12/GC/23, Ginebra, Suiza, 27 de abril de 2016.

CORTE EUROPEA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso B.S. v. España”, Sentencia de 24 de julio de 2012, No. 47159/08.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso Atala Riffo y niñas vs Chile”. Fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 24 de febrero de 2012, Serie C No. 239.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. “Caso Dacosta Cadogan vs. Barbados”. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de Septiembre de 2009. Serie C No. 204.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. “Caso Fernández Ortega y otros vs. México”. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010. Serie C No. 215.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso Furlan y familiares vs Argentina”. Excepciones preliminares, fondo y reparaciones y costas. Sentencia de 31 de agosto de 2012, Serie C No. 246.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs México”. Excepción preliminar, fondo y reparaciones y costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009, Serie C No. 205.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso Gonzales Lluy y otros vs Ecuador”. Excepciones preliminares, fondo y reparaciones y costas. Sentencia de 01 de septiembre de 2015, Serie C No. 298.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. “Caso Guzmán Albarracín y otras vs Ecuador”. Sentencia de fondo, reparaciones y costas de 24 de junio de 2020, Serie C No. 405.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. “Caso Herrera Ulloa vs Costa Rica”. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de julio de 2004. Serie C No. 107.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso Kímel vs Argentina”. Sentencia de fondo, reparaciones y costas de 02 de mayo de 2008, Serie C No. 177.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. “Caso López Mendoza vs Venezuela”. Fondo Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de septiembre de 2011. Serie C No. 233.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. “Caso Norín Catrimán y otros (Dirigentes, miembros y activista del Pueblo Indígena Mapuche) vs Chile”. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de mayo de 2014. Serie C No. 279.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso Radilla Pacheco vs México”. Sentencia de excepciones preliminares, fondo y reparaciones y costas de 23 de noviembre de 2009, Serie C No. 209.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. “Caso Velásquez Rodríguez vs Honduras”. Sentencia de fondo de 29 de julio de 1988, Serie C No. 04.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Caso Véliz Franco y otros vs Guatemala”. Sentencia de excepciones preliminares, fondo y reparaciones y costas de 19 de mayo de 2014, Serie C No. 277.

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Recomendación 45/2013, México, 2013.

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Recomendación 37/2017, México, 2017.

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Recomendación 61/2017, México, 2017.

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Recomendación 26/2018, México, 2018.

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, Recomendación 02/2020, México, 2020.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, “Recomendaciones y conclusiones resultantes del primer examen y evaluación de la aplicación de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer hacia el año 2000”, resolución 1990/15, Nueva York, Estados Unidos, 24 de mayo de 1990.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, “Violencia contra la mujer en todas sus formas”, resolución 1991/18, Nueva York, Estados Unidos, 30 de mayo de 1991.

OIT, “Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, 108ª reunión CIT, Ginebra, Suiza, 21 de junio de 2019.

PLENO DE CIRCUITO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL SEGUNDO CIRCUITO, “Queja administrativa declarada infundada o improcedente. El denunciante carece de interés jurídico y legítimo para reclamar en amparo esa determinación y, por ende, se actualiza una causa manifiesta e indudable de improcedencia del juicio, que obliga al desechamiento de plano de la demanda”, Décima Época, noviembre de 2015, jurisprudencia unanimidad de cuatro votos en la contradicción de tesis 1/2015, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 24, Noviembre de 2015, Tomo III , página 2365.

PLENO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “*Acción de inconstitucionalidad 4/2006*”, unanimidad de ocho votos, Ponente: Genaro David Góngora Pimentel, agosto de 2006.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL CUARTO CIRCUITO, “Responsabilidad administrativa de los servidores públicos del Poder Judicial del Estado de Nuevo León. El denunciante que formuló la queja que motivó el procedimiento relativo carece de interés jurídico y legítimo para impugnar en el juicio de amparo indirecto la resolución respectiva”, Décima Época, mayo de 2016, tesis aislada por mayoría de votos derivada del amparo en revisión 184/2015, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 30, Tomo IV, página 2923.

PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Acceso a la información. Las normas penales no pueden restringir el goce del núcleo esencial de este derecho”, Décima Época, diciembre de 2015, mayoría de tres votos en la tesis aislada que derivó del amparo en revisión 492/2014, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 25, Tomo I, página 253.

PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “*Amparo Directo 35/2014*”, 15 de mayo de 2015, unanimidad de cuatro votos, Ministro Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea.

PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “*Amparo directo en revisión 1284/2015*”, 13 de noviembre de 2019, unanimidad de cuatro votos, Ministra Norma Lucía Piña Hernández estuvo ausente. Ministro Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena.

PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “*Amparo directo en revisión 276/2017*”, Ministro Ponente: Jorge Mario Pardo Rebolledo, 2017.

PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “*Amparo directo en revisión 8287/2018*”, Ponente: Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, 25 de noviembre de 2020.

PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Libertad de expresión. Sus límites a la luz del sistema de protección dual y del estándar de malicia efectiva”, Décima Época, abril de 2013, jurisprudencia por mayoría de cuatro votos en dos precedentes y unanimidad de votos en tres precedentes, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XIX, Abril de 2013, Tomo 1, página 538.

PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Normas de derecho administrativo sancionador. Metodología para analizar si éstas violan derechos fundamentales que rigen en materia penal”, Décima Época, octubre de 2014, tesis aislada por unanimidad de votos derivada del amparo en revisión 590/2013, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 11, Tomo I, página 607.

PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Responsabilidad civil extracontractual en materia médico-sanitaria. Distribución de la carga de la prueba”, Décima Época, septiembre de 2016, tesis aislada por unanimidad de cuatro votos derivada del amparo directo 51/2013, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 34, Tomo I, página 514.

PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Responsabilidad civil extracontractual en materia médico-sanitaria. Su actualización en torno a los jefes de unidad de un hospital”, Décima Época, septiembre de 2016, tesis aislada por unanimidad de cuatro votos derivada del amparo directo 51/2013, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 34, Septiembre de 2016, Tomo I, página 516.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Responsabilidad contractual y extracontractual. Su distinción”, Décima Época, agosto de 2013,

tesis aislada por unanimidad de votos en relación con el amparo directo 740/2010, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXIII, Tomo 3, página 1721.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO, “Responsabilidades administrativas. La aplicación, por analogía, de la tesis de jurisprudencia 2a./J. 1/2006, es insuficiente para sustentar el desechamiento por falta de interés jurídico, de la demanda de amparo promovida por un particular para cuestionar la constitucionalidad de los actos relativos a la falta de investigación de los hechos que denunció, con base en la Ley General relativa (legislación vigente a partir del 19 de julio de 2017)”, Décima Época, mayo de 2019, tesis aislada por unanimidad de votos, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 66, Tomo III, página 2736.

SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Amparo en Revisión 311/2018”, unanimidad de cuatro votos, Ministro Ponente: Alberto Pérez Dayán, 03 de octubre de 2018.

SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Relación de trabajo. Presunción de su existencia. Requisitos que deben reunir las declaraciones de los testigos para otorgarles valor probatorio”, Novena Época, mayo de 2005, jurisprudencia por unanimidad de cinco votos derivada de la contradicción de tesis 15/2005-SS, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXI, página 483.

SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Responsabilidades de los servidores públicos. El denunciante de la queja administrativa carece de interés jurídico para impugnar en amparo la resolución que la declara improcedente”, Novena Época, enero de 2006, jurisprudencia por mayoría de tres votos en la contradicción de tesis 139/2005-SS, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, página 1120.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO, “Oferta de trabajo. Su calificación bajo la perspectiva de género y el derecho a la no discriminación”, Décima Época, octubre de 2013, tesis aislada por unanimidad de votos en el amparo directo 108/2013, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro XXV, Tomo 3, página 1835.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Daño moral. La denuncia de hechos que pudieran constituir un delito, formulada ante el Ministerio Público, no implica un daño ni un hecho ilícito para configurarlo”, Novena Época, febrero de 1997, tesis aislada por unanimidad de votos que derivó del amparo directo 6916/96, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo V, página 725.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “*Amparo Directo 687/2017*”, Magistrado Ponente: Francisco J. Sandoval López, unanimidad de votos, 31 de octubre de 2018.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Amparo directo 687/2017”, Magistrada Ponente: Sofía Verónica Ávalos Díaz, unanimidad de votos, sentencia de 07 de julio de 2021.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO, “Sesión pública ordinaria de 31 de octubre de 2018”, <https://www.cjf.gob.mx/bvirtual/websearch/videos/VimeoViewer.aspx?Cargald=43541>

TERCERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, “Responsabilidad civil subjetiva y objetiva, coexistencia”, Séptima Época, 19 de enero de 1983, tesis aislada por mayoría de tres votos derivada del amparo directo 5721/80, Semanario Judicial de la Federación. Volumen 169-174, Cuarta Parte, página 166.

Normatividad nacional

“Acuerdo número 28/12/19 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa Nacional de Convivencia Escolar para el ejercicio fiscal 2020”, Secretaría de Educación Pública, México, D.O.F. 29 de diciembre de 2019.

“Acuerdo A/063/15 por el que se crea la Unidad de Igualdad de Género de la Procuraduría General de la República y se establecen sus facultades y organización”, Procuraduría General de la República, México, D.O.F. 14 de agosto de 2015.

“Código Civil para el Distrito Federal”, Congreso de la Unión, México, D.O.F. 26 de mayo de 1928.

“Código de Comercio”, Congreso de la Unión, México, D.O.F. 7 al 13 de octubre de 1889.

“Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”, Congreso Constituyente, México, D.O.F. 05 de febrero de 1917.

“Decreto por el que se crea como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres”, Presidencia de la República, México, D.O.F. 1 de junio de 2009.

“Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos”, Congreso de la Unión, México, D.O.F. 29 de junio de 1992.

“Ley del Instituto Nacional de las Mujeres”, Congreso de la Unión, México, D.O.F. 12 de enero de 2001.

“Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional”, Congreso de la Unión, México, D.O.F. 28 de diciembre de 1963.

“Ley Federal del Trabajo”, Congreso de la Unión, México, D.O.F. 1º de abril de 1970.

“Ley Federal de Protección al Consumidor”, Congreso de la Unión, México, D.O.F. 24 de diciembre de 1992.

“Ley de Infraestructura de la Calidad”, Congreso de la Unión, México, D.O.F. 1º de julio de 2020.

“Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, Congreso de la Unión, México, D.O.F. 01 de febrero de 2007.

“Ley General de Educación”, Congreso de la Unión, México, D.O.F. 30 de septiembre de 2019.

“Ley General de Responsabilidades Administrativas”, Congreso de la Unión, México, D.O.F. 18 de julio de 2016.

“Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México”, Congreso de la Ciudad de México, México, Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

“Ley para prevenir y eliminar la discriminación en la Ciudad de México”, Asamblea Legislativa del Distrito Federal, México, Gaceta Oficial de la Ciudad de México 24 de febrero de 2011.

“NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación”, Secretaría de Economía, México, 2015.

“NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, D.O.F. 23 de octubre de 2018.

“NOM-046-SSA2-2005 sobre Violencia Familiar, Sexual y contra las Mujeres. Criterios para la prevención y atención”, Secretaría de Salud, México, D.O.F. 16 de abril de 1999.