

PRESENCIA DE

mujeres y hombres

EN LA UACM

UNA RADIOGRAFÍA

UACM
Universidad Autónoma
de la Ciudad de México
Nada humano me es ajeno

CHyCS

♀ unidad de
género y feminismos
UACM



Resultado de la investigación:

“Presencia de mujeres y hombres en Instituciones de Educación Superior: radiografía en la UACM”.

Autoras:

Gezabel Guzmán Ramírez | Ana María Hernández López | María de los Ángeles Lara López | Fabiana Medina Núñez | María Auxilio Heredia Anaya | María Melania Patricia Hernández Ramírez | Laura Donaji Fernández Rincón | Juana Sánchez Sánchez

Se agradece al Colegio de Humanidades y Ciencias Sociales de la UACM por el apoyo recibido.



2022



el género en
la NORMATIVIDAD
DE LA UACM

tabla de CONTENIDOS

EL GÉNERO EN LA NORMATIVIDAD DE LA UACM

- ◆ Decreto de Creación de la Universidad de la Ciudad de México (2001)
- ◆ Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (2004)
- ◆ NORMA 4 Universidad Autónoma de la Ciudad de México (2006)
- ◆ Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (2010)
- ◆ Reglamento del Consejo Universitario
- ◆ Reglamento de Responsabilidades Universitarias UACM
- ◆ Reglamento en Materia Electoral (RME) de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (2014)
- ◆ Contrato Colectivo de Trabajo entre la Universidad Autónoma de la Ciudad de México y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México
- ◆ Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (24 de julio 2014, publicado el 08 de agosto de 2016)
- ◆ Reglamento de Servicio Social y Prácticas Profesionales de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (Modificado mediante acuerdo UACM / CU-3 / EX-05 / 026 / 14)

tabla de CONTENIDOS

- ◆ Reglamento de becas y apoyos institucionales de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México
- ◆ Reglamento de incorporación, validez, revalidación y equivalencia de estudios de la UACM
- ◆ Reglamento de reconocimiento al mérito universitario “Doctor Honoris Causa”
- ◆ Normas de Convivencia de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México
- ◆ Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (2021)
- ◆ Estatuto del Personal Académico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (EPA) (2021)

EL GÉNERO en la ROTEMA normatividad de la UACM

Como parte del diagnóstico sobre la presencia de mujeres y hombres en la UACM, es fundamental analizar la normatividad vigente en la institución para conocer y documentar el orden de género presente en la misma, que nos permita ir más allá de presuposiciones y afirmaciones que sin más argumentos señalan desigualdades de género en el espacio universitario. Por ello, antes de asumir una inequidad de género, en general, se analizan, desde la perspectiva de género, los documentos fundacionales y los que han sido elaborados para dar estructura, armonía y conducción a nuestra institución, con la idea de señalar los cambios conducentes en dicha normatividad y de esa forma caminar hacia la necesaria e indispensable aplicación de la transversalización de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de la Ciudad México.

Coincidimos con Palomar (2011) al señalar que al ser el género parte de toda cultura “está presente también en la vida de las instituciones, condicionando el sentido social de éstas y expresándose en todos los niveles de su funcionamiento [...] con efectos claros y específicos ligados a la naturaleza de éstas” (2011, p. 27). Hay que tomar en cuenta todos los elementos que nos pueden hablar sobre el conjunto de conocimientos, acciones, estados anímicos y niveles de desarrollo que alcanza una comunidad educativa y que nos informe sobre la carga de género en las rutinas, costumbres, normas, estilo educativo, creencias, actitudes, valores, símbolos, relaciones, discursos y metas de nuestra comunidad.

Por lo anterior, en esta radiografía no podía faltar una reflexión sobre la normatividad existente en la UACM, desde una mirada de género. En su revisión se sigue

una temporalidad cronológica, desde las primeras normativas hasta las últimas votadas en el VI Consejo Universitario.

DECRETO DE CREACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE LA CIUDAD DE MÉXICO (2001)

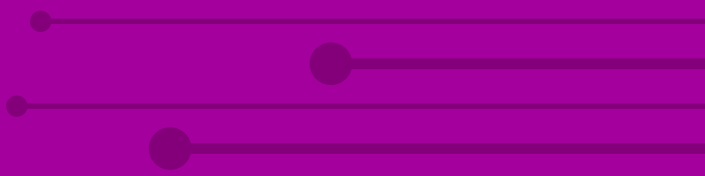
ANTECEDENTES DEL MARCO NORMATIVO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

El 26 de abril de 2001 el Jefe de Gobierno del Distrito Federal creó, como un organismo público descentralizado de la administración pública, la Universidad de la Ciudad de México mediante decreto publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

En el decreto de creación es evidente la ausencia de un lenguaje incluyente, es decir, no se refiere a hombres y mujeres para definir condiciones específicas, utilizándose el universal masculino; asimismo, carece de propuesta que permita visibilizar a las mujeres.

LEY DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO (2004)

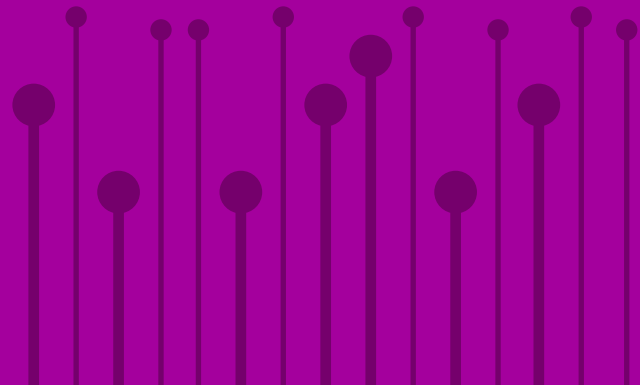
El 16 de diciembre de 2004, la III Legislatura de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal aprobó la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México y fue publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el 5 de enero de 2005. En su artículo 1 se establece que dicha ley “...es de orden público y de interés social y (que) tiene por objeto dotar de autonomía a la institución de educación denominada Universidad de la Ciudad de México, creada por Decreto del Jefe de Gobierno del Distrito Federal publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal del 26 de abril de 2001, con base en la fracción VII del artículo 3º constitucional, por lo que en lo sucesivo se denominará Universidad Autónoma de la Ciudad de México”.

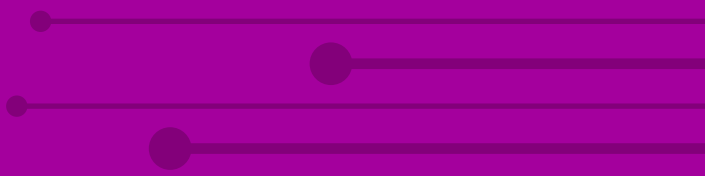


En el artículo 2 de esa Ley se define a la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como “un organismo público autónomo del Distrito Federal, por lo que goza de personalidad jurídica y patrimonio propio” y que se rige por el artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución en lo sucesivo), la presente ley y las demás normas que de la misma emanen” y en su último párrafo se señala que: “Toda disposición que contravenga lo establecido en esta ley, será nula de pleno derecho”.

La Ley de la Universidad es la máxima norma jurídica que regula la vida de la UACM, su carácter es general y de ella se deriva toda la normatividad institucional. A pesar de que en la Exposición de motivos de la Ley de la UACM se reconoce la necesidad de desarrollar un proyecto innovador donde “se discutan cuestiones fundamentales sobre la educación superior en México y se responda de mejor manera a los retos de estos tiempos” y, que en el artículo 5 se establece que: “Los principios de cooperación y apoyo mutuos deben ser la base de las normas que rijan la Universidad”, estas declaraciones no se traducen en estrategias ni en políticas ni en acciones que visibilicen a las mujeres y sus condiciones de desventaja histórica que requieren una atención específica.

En el Capítulo II, al referirse a la comunidad universitaria, no establece diferencias en ninguno de los sectores entre hombres, mujeres, integrantes de la comunidad LGTTTB u otras diferencias raciales y étnicas o de clase social, que históricamente han sido objeto de discriminación o que han enfrentado diversos obstáculos para el logro de sus objetivos, tanto académicos como laborales. La Ley carece, entonces, no sólo de un lenguaje incluyente sino de la intención de subsanar las condiciones que promueven la desigualdad y mantienen a miembros de la comunidad como víctimas de discriminación racial y de género.



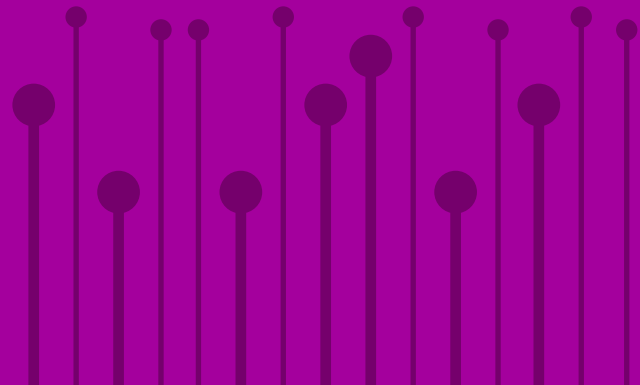


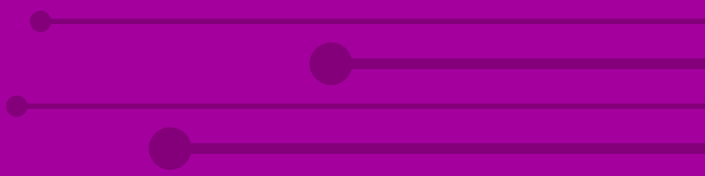
Es de interés particular referirnos a lo establecido en el artículo 6 en el que se describen los principios en que se sustentan los derechos y obligaciones de los estudiantes: “Sus derechos y obligaciones serán definidos en los reglamentos correspondientes, conforme a los siguientes principios y disposiciones” y nuevamente se refiere a los estudiantes como si fuera un grupo homogéneo.

Cabe señalar que ésta es una condición que permite que se mantengan los privilegios de ciertos integrantes de la comunidad: masculinos, blancos, con una posición económica mejor que la del promedio, por lo menos.

La cultura del privilegio opera como un sustrato profundo en que se basa y reproduce la desigualdad en América Latina y el Caribe. Su génesis es indiscernible de la conquista y la colonización[...] Esta cultura de la negación del otro fue concomitante con privilegios económicos, políticos y sociales vinculados a diferencias adscriptivas y semiadscriptivas: condición étnico-racial, género, origen, cultura, lengua y religión [...] Constituye, a su vez, la base histórica de la cultura del privilegio que, con distintas expresiones y rangos, se perpetúa hasta hoy (CEPAL, 2018, p. 30).

Del Título Tercero que se refiere a los órganos de gobierno de la Universidad, destaca como una característica propia de esta institución, a diferencia de otras instituciones educativas a nivel nacional, la conformación del Consejo Universitario (CU) integra a los dos sectores que forman la comunidad académica de manera paritaria: “El Consejo Universitario formulará su propio reglamento, el cual deberá ser aprobado por la mayoría de la representación de cada uno de los dos sectores



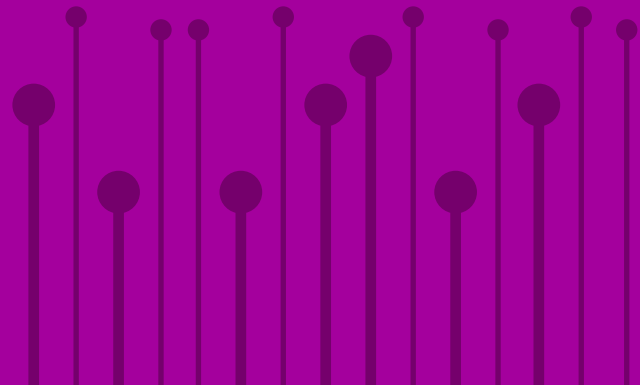


que lo integran: a) estudiantes y b) personal académico”. Sin embargo, vale destacar que no existe la paridad de género.

Siendo la Ley de mayor jerarquía y de la que se desprende la normatividad que regulará la vida de la institución parece muy importante destacar que la invisibilización de las diferencias que se presentan entre integrantes de la comunidad, lejos de favorecer el logro de los objetivos de la UACM, se convierte en el elemento que permite que se perpetúe la situación asimétrica que desde la sociedad patriarcal y racista se ha dado:

Al respecto, destacamos lo señalado por la CEPAL:

En sociedades marcadas por la discriminación por sexo o condición étnico-racial, las personas discriminadas saben que enfrentarán un techo en su carrera o que, por lo menos, estarán en desventaja frente a sus pares de otro sexo o condición étnico-racial [...] las personas afrodescendientes e indígenas alcanzan menos años de escolaridad promedio y tienen ingresos de trabajo sensiblemente menores que las no afrodescendientes ni indígenas. Esto representa un desincentivo para las mujeres, afrodescendientes e indígenas, quienes a pesar de sus logros educativos no tienen mejores perspectivas en el mercado de trabajo. Todo desincentivo al aprendizaje es una barrera a la innovación y la productividad, que se suma a la pérdida más directa e inmediata que significa la postergación de una persona talentosa (CEPAL, 2018, p. 50).



NORMA 4 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO (2006)

La Norma Número Cuatro es un ordenamiento aprobado por el Consejo Asesor en la primera sesión ordinaria del 2006, celebrada el día 30 de marzo; mediante dicho ordenamiento se modificaban, adicionaban y derogaban diversas disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Ciudad de México aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de enero de 2002: “con el objeto de definir las atribuciones de las diferentes unidades que forman la estructura de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como organismo público autónomo”.

Hasta la fecha dicha Norma continúa siendo parte de la normativa, pues el Estatuto General Orgánico (EGO), no contempló la mayoría de las áreas que forman parte de la estructura organizativa de la Universidad.

La Norma está integrada por tres considerandos, el acuerdo modifica nueve artículos, deroga siete, y se adicionan dieciséis.

Si la Norma Cuatro es analizada desde la perspectiva de género, se observa con mucha claridad la invisibilidad de las mujeres en dicho documento, destacando de forma relevante que sólo se hable del género masculino para el desempeño de las funciones sustantivas de la Universidad, mencionando quiénes eligen a los responsables y las funciones que éstos desempeñan en los cargos de:

- ▶ Secretario General
- ▶ Tesorero
- ▶ Abogado General

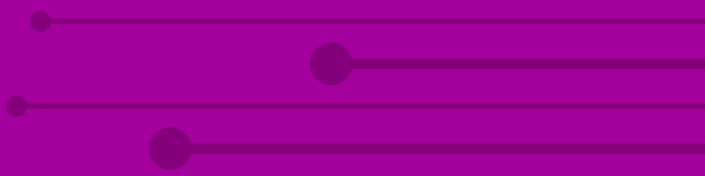
Únicamente señala funciones que deberán desempeñar los responsables de:

- ▶ Coordinación Académica
- ▶ Coordinación de Difusión Cultural y Extensión Universitaria
- ▶ Coordinación de Certificación y Registro
- ▶ Coordinación de Planeación
- ▶ Coordinación de Obras y Conservación
- ▶ Coordinación de Comunicación e Informática
- ▶ Coordinación de Servicios Estudiantiles
- ▶ Coordinadores de Colegio
- ▶ Coordinadores de plantel

En su Título III, la Norma se refiere a los órganos académicos, señala que se dividirán en tres colegios, con dos órganos de carácter académico (Consejo Académico de Colegio y Consejos de Plantel), delineando sus funciones. También es evidente un lenguaje sexista, pues sólo se refiere a representantes de profesores y estudiantes; en el caso de los Consejos de Plantel, se anexa el de un representante de los trabajadores.

El título IV se refiere a los órganos de gobierno; el Capítulo II se refiere al Consejo Asesor y se señala que estará “integrado por reconocidos académicos o intelectuales de la Ciudad de México”.

Como parte de los tres artículos transitorios, destaca el segundo donde se menciona con claridad que esta Norma estará vigente en “tanto no se apruebe el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México”, que como se refiere en el análisis del EGO, no contempló lo señalado por la Norma Cuatro y por ello ésta sigue vigente.



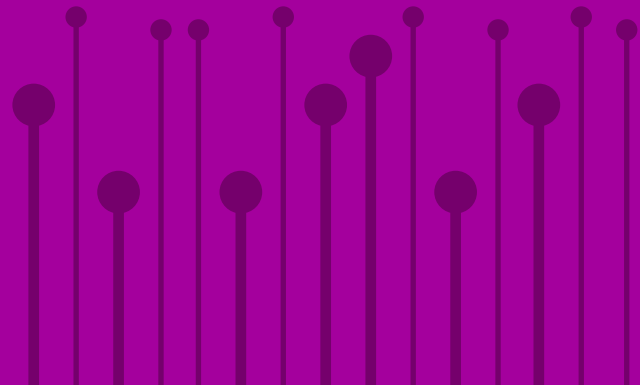
Llama la atención que el Consejo Asesor, que redactó esta Norma, estaba integrado por cuatro destacadas intelectuales mexicanas: Mtra. Cristina Barros, Dra. Elena Beristáin Díaz, Mtra. Mónica Díaz Pontones y Dra. Esther Orozco Orozco y por cuatro distinguidos académicos: Lic. Enrique González Pedrero, Dr. Enrique Leff Zimmerman, Dr. Luis Villoro y Dr. Luis de la Peña, es decir había paridad en su integración y el Ing. Manuel Pérez Rocha, en su calidad de rector, lo presidía.

La Universidad se fundó en el año 2001, y en ese tiempo los estudios de género tenían un espacio ganado en el ámbito universitario, cabría preguntarse: ¿por qué no se incluyó la perspectiva de género en los documentos fundacionales?

ESTATUTO GENERAL ORGÁNICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO (2010)

El 10 de febrero de 2010 el Primer Consejo Universitario de la UACM promulgó el Estatuto General Orgánico (EGO), después de un proceso de casi dos años que contempló la recepción de veinticuatro propuestas parciales y totales y cuatro documentos complementarios por parte de la comunidad. Una vez que la Comisión de Asuntos Legislativos presentó al pleno del CU el dictamen final, éste fue discutido durante once sesiones hasta la aprobación general y particular del documento.

Además de la Ley de la UACM, la cual da origen a la vida en autonomía de la Universidad, el EGO es el documento más importante del marco normativo interno puesto que es el que organiza (o debiera organizar), en líneas generales, el quehacer institucional. El documento cuenta con un apartado inicial de “exposición de motivos”, diez títulos y veinticuatro artículos transitorios. Sin embargo, a pesar de ese largo proceso de discusión, el EGO resultó ser un documento inacabado en virtud de que su Título VIII (de la estructura administrativa) no contempla la ma-

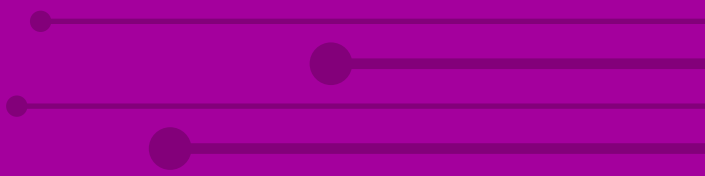


yoría de las áreas que conformaban entonces y conforman todavía a la institución, ni siquiera aquellas que resultan fundamentales como la Coordinación Académica o los Colegios, entre otras.

Por lo cual este documento no terminó de sustituir la llamada “Norma 4” que le precedió y que fue emitida el 30 de marzo de 2006 por el Consejo Asesor, antes de que la Universidad fuera autónoma. En este sentido, el transitorio Cuarto del EGO establece que sería el segundo Consejo Universitario el cual “convocará al Congreso General Universitario con el fin de discutir amplia, plural y democráticamente, sobre la estructura académica y administrativa que mejor convenga para el cumplimiento de los fines de la Universidad”. Pese a ello, los resultados de ese Congreso Universitario, que se realizó en 2011, no dieron como resultado la reestructura administrativa ni tampoco la culminación del EGO.

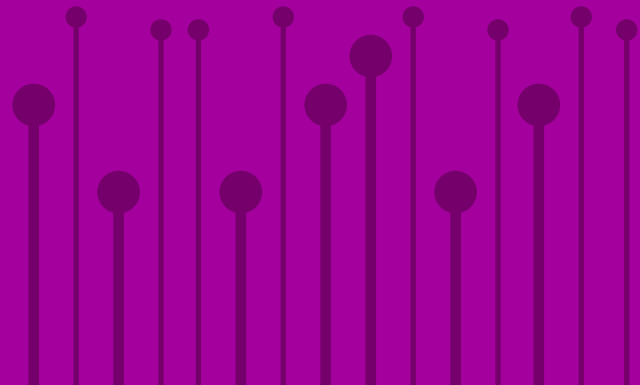
Del análisis del EGO desde la perspectiva de género sin duda el elemento que más notoriamente puede identificarse es la invisibilización de las mujeres en la redacción del mismo. El glosario que se incorpora al inicio del documento da cuenta de esta falencia, al referir que se entiende por:


- ▶ Académicos: personal académico de la Universidad.
- ▶ Estudiantes: estudiantes de la Universidad.
- ▶ Personal administrativo: personal administrativo, técnico y manual de la Universidad.
- ▶ Comunidad: comunidad universitaria conformada por estudiantes, académicos y personal administrativo, técnico y manual, de conformidad con la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.
- ▶ Comunidad Académica: estudiantes y académicos, de conformidad con la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.



Del mismo modo, a lo largo de los capítulos la enunciación de los cargos institucionales se realiza en masculino exclusivamente, tanto cuando se mencionan en singular como en plural: consejero, rector, coordinador, abogado general, contralor.

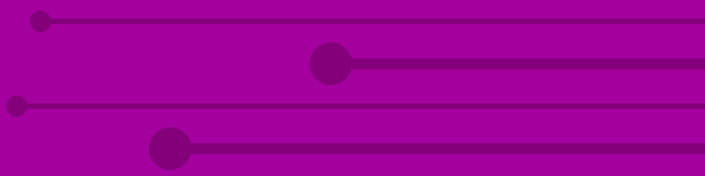
Por otra parte, respecto del contenido del documento y la forma en que el mismo contempla mecanismos de inclusión que puedan vincularse con la dimensión de género es posible enumerar los siguientes apartados:

- El artículo 6 del Título I Capítulo II menciona que “la Universidad garantizará en todo momento que los servicios educativos que ofrezca serán sin costo para los miembros de su Comunidad. Además, está plenamente abierta a cualquier persona, independientemente de su condición económica o cualquier otra particularidad social, de conformidad con la normativa aplicable”. En este sentido, en seguimiento al espíritu de la Ley de la UACM, el EGO especifica el carácter no discriminatorio de la Universidad al establecer la gratuidad de todos sus servicios. Dicha característica es inicialmente incluyente de las mujeres y, en general, de todas las personas en condiciones de vulnerabilidad económica, principalmente en un contexto en el cual la mayoría de las instituciones de educación superior públicas han privatizado muchos de los servicios dirigidos a sus estudiantes. Sin embargo, tal condición, para hacerse realmente efectiva, requiere además de otras medidas complementarias, puesto que hay diversas variables que no sólo tienen que ver con la gratuidad de los servicios educativos las que influyen en el hecho de que una persona pueda o no continuar sus estudios universitarios.
 - El artículo 40 del Capítulo III Título V “de los órganos de control y vigilancia y seguimiento” se refiere a la conformación que deberá tener el Consejo Social
- 



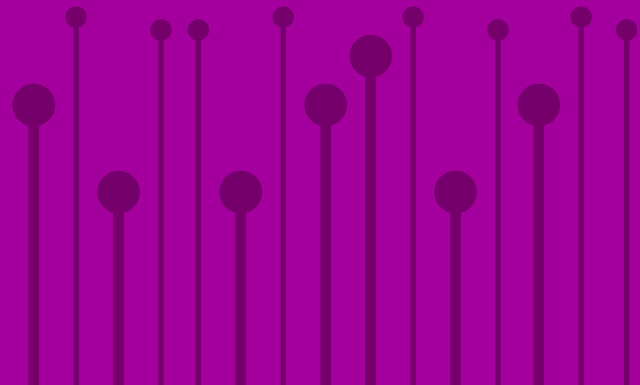
Consultivo, instancia que desde la sociedad civil debe conocer de las autoevaluaciones que la Universidad realice sobre el cumplimiento de sus funciones sustantivas. De acuerdo a dicho artículo, el Consejo Social Consultivo estaría conformado por “tres académicos de distintas instituciones públicas de educación superior” de la ciudad, un representante de comunidades, pueblos u organizaciones elegido por cada Consejo de Plantel y tres egresados de la Universidad de diferentes áreas de conocimiento. Sin embargo, no se establece ninguna categoría de género ni observación alguna respecto a paridad o inclusión de ese tipo que deba tomarse en cuenta.

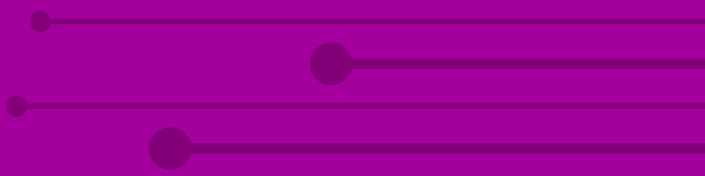
- Respecto de “los derechos y obligaciones de los integrantes de la comunidad universitaria”, expresados en el Título IX a lo largo de cinco capítulos: el primero sobre “derechos generales”, el segundo “de los estudiantes”, el tercero “del personal académico”, el cuarto “del personal administrativo, técnico y manual” y el quinto “de las instancias de vigilancia de los derechos universitarios”, en éstos se ratifican los derechos establecidos en la Constitución precisando el derecho a la no discriminación “debida al origen étnico o nacional, al género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias o el estado civil”, puntualizando que deberá considerarse “falta grave” la violación de cualquiera de ellos. El artículo 78 expresa el derecho a la protección de la salud “física y psicológica” de los integrantes de la comunidad universitaria y a un ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar integral, mientras que el 84 expresa que “los integrantes de la comunidad tienen derecho a la convivencia en paz y a recibir un trato respetuoso”. El artículo 85 especifica que todos tienen derecho “a un trato justo y humano, y no podrá ejercerse ningún tipo de coacción física o psicológica contra ningún integrante de la Comunidad”.



Es de resaltar que aun cuando todos los artículos pueden emplearse como elementos de argumentación a favor del derecho de las mujeres a un trato igualitario y no discriminatorio, ninguno de ellos hace mención especial de los derechos de las mujeres por su condición de tales en relación con condiciones de maternidad, jefas de hogar y/o vulnerabilidad socioeconómica específica, vale decir, que tampoco para ninguno de los sectores que conforman la comunidad universitaria: estudiantes, profesoras o trabajadoras administrativas, técnicas o manuales. En el caso de estudiantes, el artículo 96 menciona que “los estudiantes inscritos en la Universidad tienen derecho a contar con los recursos e infraestructura para su desarrollo integral como laboratorios, comedores universitarios subsidiados, materiales bibliohemerográficos, instalaciones para actividades académicas, culturales y deportivas, servicios médicos, de orientación vocacional y apoyo psicopedagógico, entre otros; que tendrán que ser garantizados por la Universidad”, sin referir, aunque no los excluye, la existencia de espacios de apoyo específico para estudiantes madres o padres tales como guarderías o ludotecas, por ejemplo. Por su parte, el artículo 97 sostiene que “los estudiantes tendrán derecho a recibir una beca conforme al Reglamento de becas de la Universidad”, sin exponer aquí las condiciones prioritarias para su otorgamiento.

Respecto de los derechos y obligaciones del personal académico, el artículo 111 plantea el derecho de los profesores a tener una adscripción a un plantel, pero en su inciso I menciona que “la movilidad del personal académico estará en función de la oferta académica de los planteles”, y deja las condiciones de movilidad a cargo de otros instrumentos normativos como el Contrato Colectivo de Trabajo, el Estatuto del Personal Académico (EPA) y “demás normativa aplicable”. Esto significa que resulta poco claro que pueda realmente ejercerse el derecho de las trabajadoras





académicas a poder establecer franjas horarias que les permitan cumplir con otras obligaciones relacionadas con el cuidado de hijas e hijos y de desarrollo académico.

En conclusión, si bien puede afirmarse que el EGO rescata el espíritu democrático del proyecto educativo de la Universidad, es necesario que dicho documento, dada su relevancia en el marco normativo institucional, contemple, además de un lenguaje incluyente que visibilice la presencia de las mujeres en los diferentes sectores de la comunidad, mecanismos específicos que propicien condiciones de igualdad sustantiva.

REGLAMENTO DEL CONSEJO UNIVERSITARIO

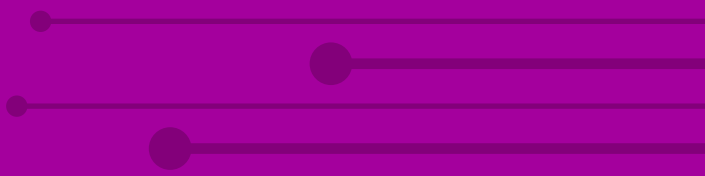
Al analizar el Reglamento del Consejo Universitario desde la perspectiva de género es notoria la invisibilización de las mujeres, ya que carece de lenguaje incluyente y la redacción de cada uno de sus capítulos es en masculino. Está conformado por seis títulos y 109 artículos. En cada uno de sus títulos la mención de los cargos se realiza en masculino, tanto en singular como en plural: consejero, elector, secretario técnico, etc. Es importante mencionar que al ser un reglamento de funcionamiento del máximo órgano de gobierno sólo hace referencia a las formas en cómo se deben llevar las sesiones y la conformación de las comisiones que lo integran, así como las atribuciones que les corresponden a cada una de éstas.

REGLAMENTO DE RESPONSABILIDADES UNIVERSITARIAS UACM

(APROBADO POR EL PLENO DEL TERCER CONSEJO UNIVERSITARIO EL 24 DE ENERO DE 2013)

Instrumento que promueve el cumplimiento efectivo de los fines y las funciones de la UACM, descritos en la Ley de la UACM y demás legislaciones Universitarias

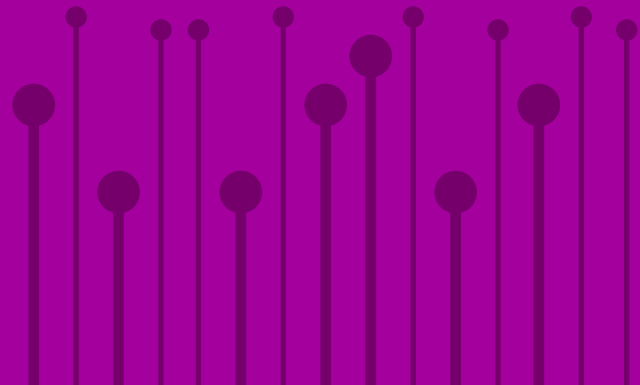




que buscan poner los conocimientos, de diversa índole y origen, al servicio de las personas y las comunidades, que promueva el desarrollo ético profesional, la realización personal y comunitaria y la vinculación solidaria con los intereses generales de la sociedad.

Fundamento Jurídico: Exposición de motivos de la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

El análisis del código lingüístico que se realizó al Reglamento de Responsabilidades Universitarias, obedece a ser el medio que justamente es susceptible de transmitir estereotipos y sesgos sexistas, de su lectura se desprende de manera total y general que se emplea un lenguaje androcentrista (uso del lenguaje desde una perspectiva masculina), por tal se requiere un uso de lenguaje sin un sesgo sexista. Otras observaciones:

- El artículo segundo del Reglamento, es muy claro en señalar que no es aplicable a los estudiantes, los académicos y trabajadores administrativos de base. Y éste se entiende como persona que ejerce funciones en la administración universitaria y es considerado como personal de base de conformidad con la cláusula 10 del Contrato Colectivo de Trabajo 2011-2013 (Art. 5ª fracción XVII), así también el artículo 8 señala que incurren en responsabilidad universitaria, el universitario, instancia u órgano imputable que cause daño o perjuicio a la universidad, la comunidad universitaria o al patrimonio universitario de forma intencional, por error o por imprudencia (se tendría que revisar si el responsable sería el titular de la instancia u órgano).
 - El artículo séptimo es esencial en las disposiciones del reglamento y no estaría de más señalar que las instancias competentes del artículo sexto, deben apegar-
- 

se a este artículo, de lo contrario, también serán sujetas a una responsabilidad universitaria.

REGLAMENTO EN MATERIA ELECTORAL (RME) DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO (2014)

En diciembre 2014, a pocos meses de concluir su periodo, el Tercer Consejo Universitario aprobó el Reglamento en Materia Electoral (RME). La primera vez que se utilizó fue para la elección del Cuarto Consejo Universitario de la UACM. Al analizar el RME desde la perspectiva de género es evidente la invisibilización de las mujeres en la redacción del mismo, pues no cuenta con lenguaje incluyente y la redacción de cada uno de sus capítulos es en masculino.

Del mismo modo, a lo largo de los capítulos la mención de los cargos se realiza en masculino exclusivamente, tanto en singular como en plural: consejero, elector, secretario técnico, candidatos, coordinador, etc. Es importante mencionar que todo el documento carece de la perspectiva de género y que al ser un reglamento electoral sólo hace referencia a los principios de igualdad, libertad y equidad en términos electorales.

El término de igualdad sólo se refiere en el caso del debate o en la contienda electoral; la libertad únicamente contempla la de expresión y en cuanto a la equidad se refiere únicamente en la o las contiendas. Contempla también sanciones al violar los principios arriba señalados sólo en términos electorales.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO Y EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

En el año 2005 se firma el primer Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) entre la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) y el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (SUTUACM).

El objetivo principal del CCT es regular las relaciones laborales entre la UACM y sus trabajadoras y trabajadores.

El análisis que se presenta refiere a la versión que recoge la revisión contractual de fecha 27 de marzo de 2019 ya que, conforme a la cláusula 4ª de dicho instrumento, el mismo es revisado bilateralmente cada dos años en su contenido integral, mientras que cada año únicamente se realiza la negociación salarial.

El CCT está conformado por 12 capítulos con 95 cláusulas, 32 transitorios y un tabulador anexo. Los capítulos se encuentran denominados de la siguiente manera:

- ▶ Capítulo I. Disposiciones generales
- ▶ Capítulo II. Clasificación de los trabajadores, ingreso y promoción
- ▶ Capítulo III. Evaluación de los trabajadores
- ▶ Capítulo IV. Rescisión, suspensión y terminación de la relación de trabajo
- ▶ Capítulo V. Condiciones de trabajo
- ▶ Capítulo VI. Salario y prestaciones
- ▶ Capítulo VII. Programas de formación, capacitación, actualización y adiestramiento
- ▶ Capítulo VIII. Apoyos a la actividad académica y al trabajo de campo
- ▶ Capítulo IX. Licencias y permisos
- ▶ Capítulo X. Comisiones mixtas

- ▶ Capítulo XI. Obligaciones de los trabajadores
- ▶ Capítulo XII. Apoyo a la organización sindical y derechos colectivos

De las denominaciones se desprende que los capítulos II, III y XI carecen de un lenguaje incluyente. Así también, en los títulos de las cláusulas 5, 10, 14, 16, 19, 24, 30, 32, 43, 45TER, 83, 94, y 95, prevalecen los términos de: los trabajadores, el trabajador, del trabajador, beneficiarios, funcionarios, los profesores investigadores, los aspirantes, profesores, estudiantes, lo cual nos permite identificar que se reproducen sesgos y estereotipos que impiden visibilizar a las mujeres que componen la comunidad uacemita.

Sin embargo, es notorio que a lo largo de las modificaciones realizadas en las diferentes revisiones contractuales, se ha cambiado la redacción de otras tantas cláusulas y se aprecia la intención de incorporar un lenguaje incluyente desde sus diversos títulos, pero sigue prevaleciendo un lenguaje androcéntrico. Por el contrario, en otros casos mientras los títulos adolecen de lenguaje incluyente, los contenidos sí lo contemplan, como sucede en las cláusulas: 3, 7, 14, 19, 24, 26, 28, 30 BIS, 43, 45 TER, 53, 53BIS, 53 TER, 95, en donde encontramos: las trabajadoras y los trabajadores, las y los trabajadores, a las madres y a los padres.

También se observó en el documento un lenguaje neutro en las cláusulas 31, 32, 33, 68, 69, así como en el segundo y cuarto transitorios, que favorecen el lenguaje incluyente, lo cual es muy adecuado y debiera tomarse como criterio general, al utilizar terminología como “personal académico, personal docente, personas contratadas”.

Es importante que desde la norma institucional se plasme la igualdad y la inclusión, conforme a los estándares de derechos humanos descritos en el marco jurídico internacional y nacional. La Suprema Corte de Justicia de la Nación en su protocolo para juzgar con perspectiva de género (2020: 239) señala que “la vi-

sibilización de las personas y sus características no sólo se cumple al identificarlas, sino que implica nombrarlas (...) aquello que no se nombra no existe y carece de representación”, pero, habría que agregar, también lo es que existan las condiciones y los espacios, para el trabajo digno. En este sentido, algunas cláusulas establecen como obligación el principio de igualdad, el respeto a la dignidad, la diversidad de tipos de familia. Algunas de éstas son las siguientes:

- 34ª- La UACM se obliga a respetar la dignidad de sus trabajadoras y trabajadores, así como a tratar con equidad e igualdad en todas las actividades, sin distinción por motivos de sexo, género, preferencia sexual, capacidades diferentes, edad, raza, nacionalidad, credo, ideología o filiación política.
- 53.4- En el que se establece que el vínculo familiar aplica a cualquiera de los tipos de familia reconocidos en la Ciudad de México, por lo que la definición de cónyuge deberá interpretarse ampliamente.
- 76.6- La UACM reconoce la diversidad en los tipos de familia.

Así también, se establecen otras que hacen extensivos derechos a hombres y mujeres y que no solamente están dirigidas a los roles y estereotipos asignados a las mujeres, tales como: el apoyo económico para servicios de guardería para el trabajador o trabajadora (cláusula 51), permisos a las madres y padres por enfermedad y/o internamiento de sus hijos (cláusula 53-BIS), apoyo para personas trabajadoras con hijos que requieran educación especial (53 TER), licencias de maternidad y paternidad (cláusula 76). No obstante, se requieren otras adiciones que abonen a la perspectiva de género en la que se definan derechos, se muestren estrategias, recursos y medios que permitan conciliar y compatibilizar de mejor manera la vida laboral y la familiar a fin de posibilitar la realización plena de mujeres y hombres.

Por otro lado, si bien se encuentran cláusulas que reconocen derechos a las mujeres, no se aplican de hecho, en virtud de que la administración universitaria no ha generado las condiciones de infraestructura y de presupuesto para llevarlas a la práctica; por ello, no basta una igualdad formal, lo que importa es que haya una igualdad sustantiva, garantizar el ejercicio efectivo de derechos por parte de hombres y mujeres en la comunidad uacemita. Como ejemplos, el transitorio décimo cuarto señala un fondo de pensión alternativo para las trabajadoras y los trabajadores, el vigésimo séptimo establece que se cumpla con la instalación de la comisión bilateral para llevar a cabo un censo para detectar cuáles son las enfermedades de las y los hijos de las y los trabajadores, y el transitorio trigésimo primero establece que se realice un diagnóstico respecto de las necesidades y posibilidades de espacios para lactancia.

En conclusión, el CCT amerita una revisión en la redacción y precisión en cada una de sus partes con el objetivo de que el documento se encuentre de manera armonizada con un lenguaje incluyente, con perspectiva de género y perspectiva interseccional.

REGLAMENTO DE TITULACIÓN DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO
(24 DE JULIO 2014, PUBLICADO EL 08 DE AGOSTO DE 2016)

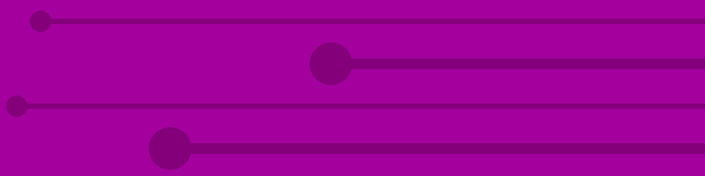
El Reglamento de Titulación en su exposición de motivos establece que es un instrumento jurídico que busca dar certidumbre sobre los procedimientos vinculados al proceso de titulación aplicable a las y los estudiantes de las distintas licenciaturas y posgrados de la UACM. En dicho documento se establecen los parámetros generales a seguir, se delimitan las responsabilidades de las distintas instancias

vinculadas y se especifican los derechos y responsabilidades tanto de estudiantes como del personal académico respecto de este trámite.

Es un instrumento jurídico que consta de 7 títulos, 165 artículos y 13 artículos transitorios. Los títulos se denominan de la siguiente manera:

- ▶ Título primero: De la definición, objetivos y disposiciones generales
- ▶ Título segundo: Del área responsable
- ▶ Título tercero: De la comisión de titulación
- ▶ Título cuarto: De las opciones de titulación para licenciatura
- ▶ Título quinto: De las opciones de obtención de grado de Especialidad y Maestría
- ▶ Título sexto: De la obtención de grado de Doctorado
- ▶ Título séptimo: De la entrega del acta de examen, título profesional y grado académico

El Reglamento de Titulación en su totalidad carece de lenguaje incluyente (se emplean denominaciones tales como: los estudiantes, los académicos, el profesor-investigador, el estudiante, el director, el egresado, los egresados, los lectores, un presidente, etc.). En este sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala, en el Protocolo para actuar con perspectiva de género que “la exclusión de mujeres, niñas y minorías sexuales del lenguaje, equivale a su exclusión de espacios de la vida diaria, además de que el uso del género masculino como el estándar envía el mensaje de que el hombre es la medida de lo humano” (2020, p. 239); de ahí la importancia de la inclusión en el lenguaje, a fin de visibilizar a las mujeres para la construcción de una igualdad formal y sustantiva.

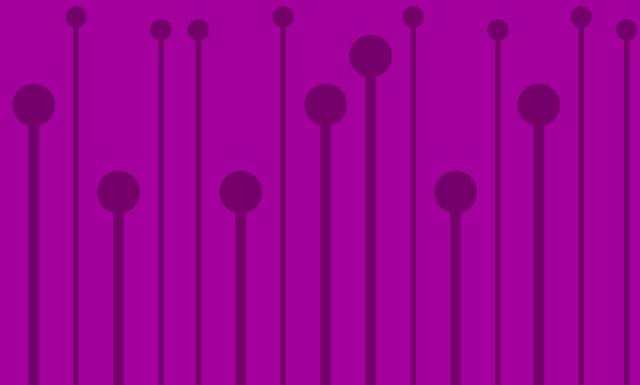


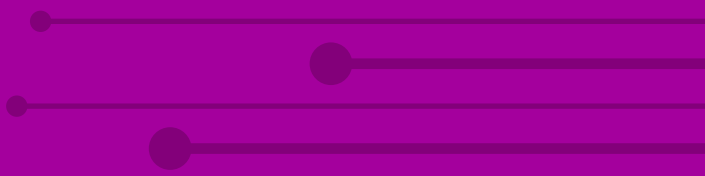
Por otra parte, la inclusión resulta importante en el caso concreto de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México puesto que su oferta académica “está abierta a toda persona que quiera realizar estudios superiores sin importar su edad, credo, condición socioeconómica, escuela de procedencia o años transcurridos desde que obtuvo su certificado, sin prejuizar sus méritos, sus calificaciones o sus promedios previos” (UACM, 2018, p. 17), por lo que la comunidad uacemita, en buena medida gracias a las características del ingreso que no requiere examen de admisión sino únicamente acreditar estudios de nivel medio superior, se integra de una gran diversidad (personas mayores, amas de casa, madres y padres que mantienen a sus familias, personas con discapacidad, personas privadas de su libertad). De ahí que considerar, en los documentos que articulan la estructura institucional, la perspectiva de género y la perspectiva interseccional como ejes transversales fortalecería los fines y objetivos de la Universidad.

En cuanto al contenido, si bien se ofrecen diferentes opciones de titulación para la población estudiantil (artículo 4º) la realidad es que de hecho éstas resultan limitadas y no se especifican ni promueven políticas (estrategias, estímulos y/o recursos) que tomen en cuenta específicamente las condiciones de salud, laborales, socioeconómicas y/o familiares de las estudiantes.

REGLAMENTO DE SERVICIO SOCIAL Y PRÁCTICAS PROFESIONALES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO (MODIFICADO MEDIANTE ACUERDO UACM / CU-3 / EX-05 / 026 / 14)

La exposición de motivos de este reglamento puntualiza que está diseñado para promover:





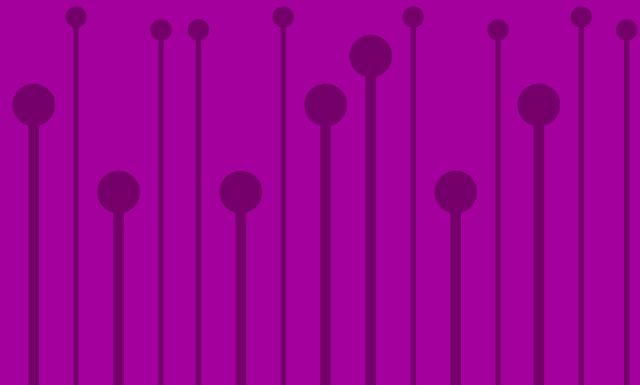
El cumplimiento efectivo de los fines y las funciones del servicio social y las prácticas profesionales [...], además, asegurar un alto nivel en todas sus actividades académicas y la plena confiabilidad en los certificados, títulos y grados otorgados (2014, p. 2).

En el artículo 4, se establecen los objetivos de este reglamento, de los cuales se retoman algunos verbos como: fomentar, impulsar, organizar, promover, contribuir y garantizar, tanto el cumplimiento del reglamento para el efectivo acceso de las y los prestadores de servicio social y practicantes, como los vínculos institucionales.

En el artículo 5, se puede encontrar un pequeño glosario con diversas definiciones respecto a los documentos, instancias, y personas prestatarias del servicio social y prácticas profesionales.

En el Título Primero se da cuenta que, el eje rector del servicio social tiene como principio enriquecer la formación del estudiante y, deberá promover los procesos de aprendizaje y significación de los conocimientos, habilidades, actitudes propias de las licenciaturas (2014, p. 6).

En el artículo 8, se establecen los objetivos del servicio social en donde, el eje fundamental es fortalecer la formación académica a partir de la construcción de vínculos teóricos-prácticos del campo de estudio. En el artículo 10, se establece que la duración del servicio social deberá ser de 480 horas distribuidas en un periodo mínimo de seis meses y un máximo de dos años, y en ningún caso está permitido rebasar las seis horas diarias de servicio. Un punto importante de la realización del servicio social es que se lleva a cabo *ad honorem*, es decir, sin pedir pago alguno.



En el Capítulo Segundo, que va del artículo 24 al 34, se establecen puntos importantes de las responsabilidades que tienen o deben tener los programas o proyectos de servicio social y prácticas profesionales.

Como puede observarse en los puntos anteriores, quedan omitidas o no consideradas, de manera manifiesta, situaciones de violencia o acoso contra estudiantes prestadores o practicantes. Es decir, en ningún punto se especifica que los programas podrán ser cancelados por no propiciar ambientes libres de todo tipo de violencia. La referencia de “actos ilícitos” no se especifica o define en ningún punto del reglamento, así como “otras causas que sean determinadas por el Comité”.

Sin embargo, en el Capítulo Primero “Derechos y obligaciones de prestadores y practicantes” del Título Segundo, en el artículo 35 se establecen los derechos de prestadores y practicantes; por su importancia, se mencionan los siguientes puntos:

- VII. Prestar el servicio social y prácticas profesionales en condiciones de higiene y seguridad adecuadas.
- X. Cambiar de programa cuando se presente alguno de los siguientes supuestos normativos:
 - a) Se modifiquen de forma sustancial las condiciones de trabajo [...]
 - d) Se atente contra la dignidad humana y la integridad física o psicológica del prestador o practicante.
 - e) Se realicen actos discriminatorios o se violenten los derechos humanos del prestador o practicante.
 - f) Se presuma la comisión de actos ilícitos, entre otros, el abuso de autoridad.
- XIV. Recibir trato digno y profesional Unidad prestataria (2014, p. 14).

En los incisos anteriores, se puede notar que se retoman actos discriminatorios, dignidad humana y derechos humanos, por mencionar algunos, pero no se menciona, explícitamente, sobre la violencia contra las mujeres y la violencia de género. A lo largo del documento quedan invisibilizadas las estudiantes, ya que, respecto al uso del lenguaje, todo el tiempo se refiere a la comunidad universitaria en masculino y también a quienes prestan el servicio o a quienes no son estudiantes, pero son figuras a las que se alude en el documento. A continuación, se presenta una tabla con lo explicado anteriormente.

SUSTANTIVOS UTILIZADOS PARA REFERIRSE A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Comunidad universitaria	Figuras académicas, administrativas:
Los estudiantes	Consejeros universitarios
La comunidad universitaria	Secretario técnico
La comunidad universitaria estudiantil	Relator
Al estudiante	El responsable del programa
Estudiantes	El abogado general
Un estudiante	
Los consejeros estudiantes	
Prestador	
Los prestadores o practicantes	
El estudiante	

En la tabla anterior se puede observar la masculinización de los sustantivos para referirse a la comunidad universitaria, la cual también está integrada por mujeres.

Los sustantivos se han colocado con los artículos enunciados en el reglamento, ya que éstos acentúan el género masculino en el lenguaje.

REGLAMENTO DE BECAS Y APOYOS INSTITUCIONALES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

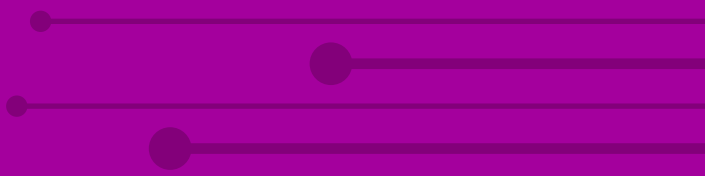
(APROBADO POR EL PLENO DEL TERCER CONSEJO UNIVERSITARIO EL 4 DE DICIEMBRE DE 2013)

El espíritu del Reglamento de becas y apoyos institucionales de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México busca disminuir la desigualdad y promover acciones de equidad, como se explica en el propio Reglamento:

[...] Contribuir a reducir las desventajas socioeconómicas que impactan en el proceso formativo integral de los estudiantes [...] incidir positivamente en el avance curricular y la conclusión de los estudios universitarios. Por ello, el sistema de becas y apoyos institucionales [...] pretende favorecer la equidad en las condiciones de los estudiantes de nuestra institución y no persigue construir un régimen de apoyos basados en méritos académicos (2013, p. 4).

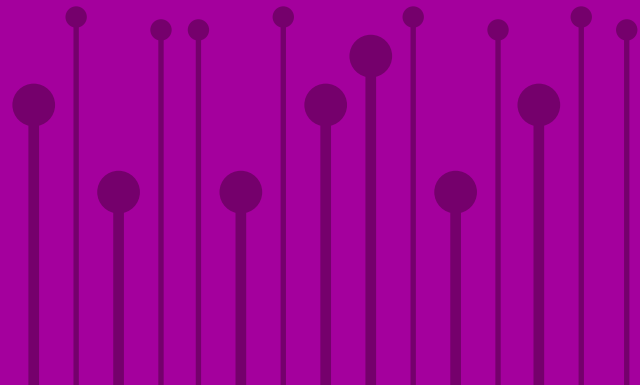
Sin embargo, por el lenguaje empleado, las mujeres estudiantes se encuentran invisibilizadas en el texto, por lo tanto, no queda claro qué se entiende por “favorecer la equidad” y se pierde de vista si las mujeres y los hombres estudiantes de nuestra institución se encuentran bajo las mismas desventajas socioeconómicas que les impactan de forma diferenciada en sus procesos formativos.

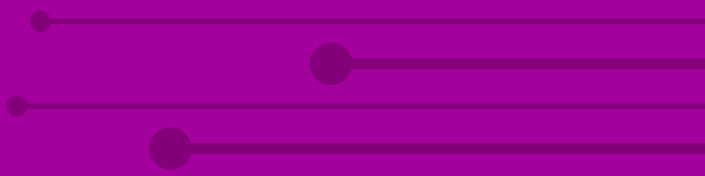
Como se puede observar uno de los objetivos nodales del Reglamento en cuestión, es: “b) atenuar desventajas socioeconómicas con el apoyo institucional para



estudiantes en situación de vulnerabilidad social” (2013, p. 4). Ante ello, cabe señalar que en el Reglamento se entiende por vulnerabilidad socioeconómica: “[...] condiciones de riesgo, que le impiden acceder a mejores condiciones de bienestar y le dificultan o le imposibilitan para continuar sus estudios. La vulnerabilidad puede ser física, cultural, social o económica” (2013, p. 5). Resalta que no se define qué se entiende por “vulnerabilidad social” y que entre las situaciones de vida o “condiciones de riesgo” de vulnerabilidad socioeconómica, no se mencione explícitamente la categoría sexo-género, aunque ésta podría entenderse que se encuentra enunciada bajo las palabras “cultural y social”, pero al no mencionar la categoría explícitamente ésta queda desdibujada.

Por otra parte, en el Reglamento se dice [que]: “El apoyo institucional [está] explícitamente dirigido a los estudiantes en situación de vulnerabilidad [...] [por lo que] el estudiante deberá acreditar la situación socioeconómica desventajosa” (2013, p. 4). Aspecto que se refuerza en el artículo 19 del presente Reglamento: “El apoyo institucional para estudiantes en situación de vulnerabilidad social tiene como finalidad contribuir a subsanar las desventajas socioeconómicas que impactan la permanencia de los estudiantes en la Universidad [...]” (2013, p. 14). Al respecto, se sugiere enriquecer no sólo este apartado sino la elegibilidad de los y las estudiantes favorecidos con un apoyo económico de beca, desde una mirada de Teoría de Género Interseccional, donde se sabe que hombres y mujeres se encuentran en situaciones de, por ejemplo, vulnerabilidad de forma diferenciada no sólo por cuestiones de sexo-género, sino también de orientación sexual, discapacidad, edad, situación de vida, como la maternidad o la paternidad, la etnia, estar en situación de cárcel y demás categorías que impactan “la situación socioeconómica desventajosa”.





Aunado a lo anterior, el Reglamento menciona: “IV. En caso del otorgamiento de un apoyo institucional, se atenderá en primer término el criterio socioeconómico y en segundo lugar el sorteo con bases de equidad y transparencia” (2013, p. 19). Motivo que refuerza, por una parte, tener presente la Teoría de Género Interseccional en la toma de decisiones para otorgar el apoyo económico de beca y, por otra parte, lograr equidad entre hombres y mujeres estudiantes beneficiadas y beneficiados con dicho apoyo. Para ello, vale la pena preguntarse: ¿cuántos hombres y cuántas mujeres estudiantes se han visto favorecidos con este apoyo? y ¿a qué situaciones de vulnerabilidad se ha respondido?

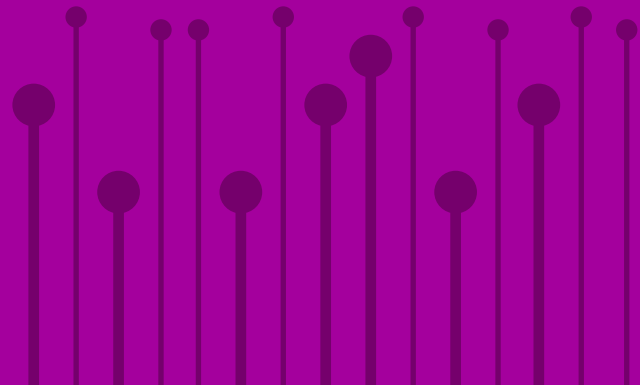
El reglamento data del año 2013, a ocho años de su aprobación, se recomienda una actualización del mismo.

REGLAMENTO DE INCORPORACIÓN, VALIDEZ, REVALIDACIÓN Y EQUIVALENCIA DE ESTUDIOS DE LA UACM

La exposición de motivos de este Reglamento da cuenta del compromiso educativo de la UACM:

[...] [tiene] la encomienda de ampliar las oportunidades de estudio, prioritariamente para los sectores que históricamente han carecido de ellas. [...] El proyecto de esta casa de estudios tiene, como compromiso fundacional, generar una política educativa, democrática e incluyente que integre cada vez a más personas (2013, p. 1).

Bajo esta premisa, en el Reglamento se mencionan los mecanismos de incorporación, revalidación de estudios y equivalencia de estudios, a ocho años de distancia de la aprobación por parte del 3º Consejo Universitario, es conveniente que se ana-



licen las experiencias de la UACM en los procesos mencionados para hacer los ajustes pertinentes bajo las premisas que en el mismo Reglamento se sostienen, como:

La UACM tiene la oportunidad de dotar de un respaldo institucional a los proyectos de educación superior que recuperen planteamientos afines en su Ley. [...] aquellos proyectos que a través de la educación superior buscan el fortalecimiento y defensa de las identidades, los territorios, las culturas e historias de quienes han sido excluidos, no sólo en lo económico o lo social, sino también en sus conocimientos y saberes que han construido a través de siglos de lucha y resistencia (2013, p. 1).

Si bien no es la intención de este Reglamento hacer una autoevaluación de la propia institución, al estar frente a procesos de revisión académica de otras instancias, vale la pena preguntarse: ¿cómo se encuentra actualmente la UACM con relación a su propio espíritu universitario? ¿Defiende nuestra casa de estudios la diversidad de identidades? ¿Cómo responde a las realidades sociales actuales siendo fiel a su compromiso fundacional? ¿Da voz a las más excluidas? Se sugiere al igual que con otros reglamentos, que éste se redacte con lenguaje incluyente.

REGLAMENTO DE RECONOCIMIENTO AL MÉRITO UNIVERSITARIO “DOCTOR HONORIS CAUSA”

El documento que se encuentra en la página oficial de la UACM no tiene fecha de elaboración. Consta de cuatro capítulos, diez artículos y dos transitorios. Desde la exposición de motivos y en casi todo el documento carece de un lenguaje incluyente y se refiere en masculino a quienes podrían ser candidatos al reconocimiento, sin embargo, menciona “la persona candidata” en los artículos principales.

Es un documento breve que sólo establece los requisitos y el procedimiento que deberá seguir el Consejo Universitario para otorgar el reconocimiento a quien la Rectoría considere para tal efecto, ya sea por decisión de ésta o por propuestas que le haga llegar la comunidad.

NORMAS DE CONVIVENCIA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Las Normas de Convivencia constan de 54 artículos y 10 transitorios. En el análisis realizado, el documento está redactado con un lenguaje que visibiliza a los géneros masculino y femenino, ya que los sustantivos y los artículos que los acompañan, abarcan ambos géneros; sin embargo, la inclusión de los sustantivos no es homogénea, es decir, no está incluida en el total de artículos y transitorios que conforman las Normas, algunos artículos están redactados en masculino. Por lo que es recomendable que se haga una revisión a detalle de toda la Norma para garantizar que el lenguaje sea incluyente en la totalidad del documento.

También es importante destacar que en ninguno de los artículos y transitorios se hace referencia a la diversidad sexual y, en consecuencia, no se enuncian las diferencias en el trato y en la aplicación de las sanciones.

A continuación, se retoman algunos sustantivos con sus artículos para ejemplificar el modo en que son usados:

- ▶ Los y las integrantes
- ▶ Los/as responsables
- ▶ Las/los Coordinadores de Plantel o Área
- ▶ Sector estudiantil
- ▶ Las personas integrantes

- ▶ Trabajador/a
- ▶ Abogado/a
- ▶ Rector/a

PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN, LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO (2021)

El protocolo se fundamenta en las disposiciones normativas nacionales e internacionales que rigen al Estado Mexicano alusivas a atender y erradicar la discriminación en todas sus formas y la violencia contra las mujeres.

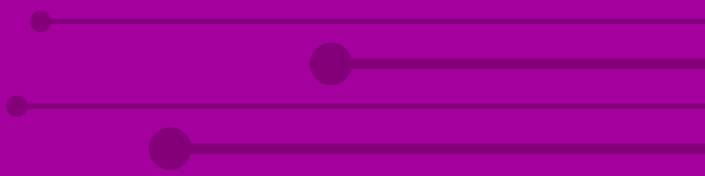
Es un documento que recoge y reúne varias propuestas de grupos de la comunidad universitaria, así como de órganos colegiados de consejos universitarios, y de sesiones públicas con la comunidad de la UACM, con el fin de cumplir con la obligación legal, ética y social como institución de educación superior de erradicar la discriminación e impunidad y hacer efectivo el derecho a la igualdad en la UACM.

Se integra de 169 artículos y siete transitorios distribuidos de la siguiente manera:

- Título I Disposiciones generales
 - ▶ Capítulo I Disposiciones generales y objeto
 - ▶ Capítulo II Principios generales de interpretación y de actuación
 - ▶ Capítulo III Definiciones
- Título II De las acciones para la prevención y erradicación
 - ▶ Capítulo I Obligaciones generales para la prevención
 - ▶ Capítulo II Obligaciones específicas para la prevención
 - ▶ Capítulo III Del acceso de la información

- ▶ Capítulo IV De la participación de la comunidad universitaria
- ▶ Capítulo V de la evaluación
- Título III De los procedimientos de actuación
 - ▶ Capítulo I Disposiciones generales
 - ▶ Capítulo II Instancias
 - ▶ Capítulo III Obligaciones en el procedimiento
 - ▶ Capítulo IV Derechos de las víctimas
 - ▶ Capítulo V Derechos y obligaciones del personal que opera el protocolo
 - ▶ Capítulo VI Orientación
 - ▶ Capítulo VII Presentación de quejas
 - ▶ Capítulo VIII Primera atención y medidas de protección
 - ▶ Capítulo IX Procedimiento de investigación
 - ▶ Capítulo X Sanciones y reparación del daño
 - ▶ Capítulo XI De los recursos
- Transitorios

El documento presenta una visión que tiende a la institucionalización de la victimización de las mujeres, cuando el horizonte debe ser la erradicación de la violencia de género y de todo tipo de violencia en la comunidad universitaria, recuperando el legado del movimiento feminista y los estudios de género, reconociendo y respetando las interseccionalidades a fin de lograr que la Universidad sea un espacio seguro. El Protocolo que se presenta no posee una perspectiva de género, ya que perpetúa los roles y estereotipos de género que responden a un patriarcado donde una masculinidad hegemónica se caracteriza por el control, la dominación, la imposición y el ejercicio de la violencia, que, asimismo, ha construido en las mu-



jes expresiones de inseguridad, subordinación, dependencia y la figura indeseable de la víctima.

Por ejemplo el artículo 2º, no enuncia dentro de sus objetivos, ninguna fracción que haga referencia a las poblaciones LGBTIQA, sólo se menciona a mujeres.

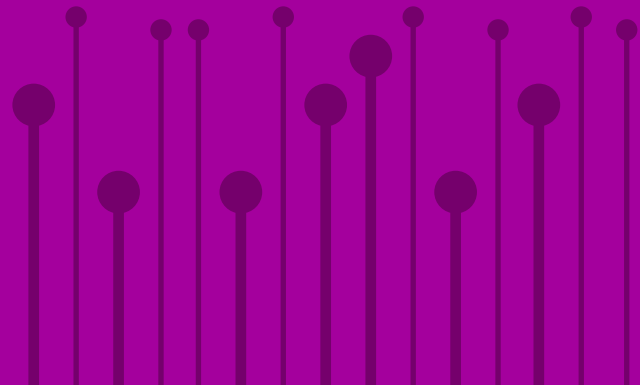
Por otro lado, el artículo 13 en su parte final, establece ejemplos: “de un académico a un estudiante”, en ambos ejemplos, existe un lenguaje sexista.

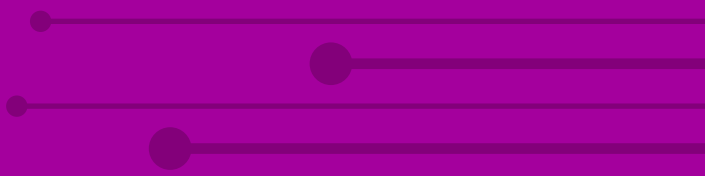
El Protocolo presentado confunde dos aspectos sustanciales: qué es un Protocolo de atención de la violencia de género y en qué consiste una *Política universitaria de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género*.

En un Protocolo tienen que quedar claros los pasos que las autoridades universitarias seguirán para disminuir la violencia de género, es decir, permite ver la ruta más adecuada y la que menos afecte a las víctimas, señalando lo que tiene que hacer cada una de las instancias de la universidad cuando reciba un caso (Melchor, 2019).

Debe ser un instrumento fácil de entender y operativo, que guíe a nuestra comunidad universitaria.

Por su parte, la institucionalización de la perspectiva de género, implica adoptar, crear, adecuar e implementar reglas y políticas en el quehacer cotidiano de la institución para modificar positivamente la situación de las mujeres, fijando como meta el principio de igualdad de género con políticas equitativas que abarquen a toda la población universitaria (Blanquet y Benítez, 2012; Incháustegui y Ugalde, 2004). Se trata de impulsar cambios culturales que se inscriben en procesos de deconstrucción e innovación en las mentalidades de las mujeres y los hombres, así como en las ideas y los valores circulantes. Deconstrucción en el sentido de realizar la



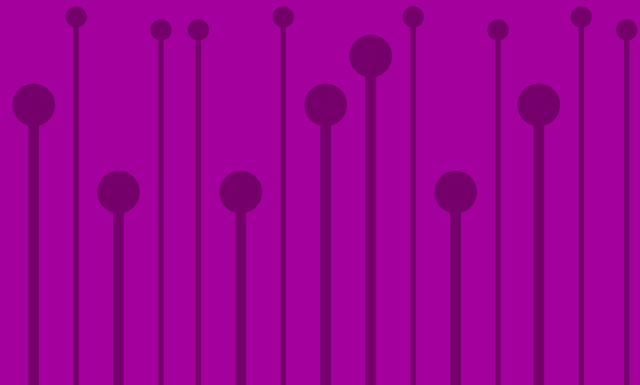


crítica del orden, su desaprendizaje y el aprendizaje de nuevos discursos, de nuevos saberes, innovación de valores e interpretaciones para comprender el mundo y la vida, así como de actitudes y formas de comportamiento y trato, que permitan consensuar una visión genérica cuyo sentido es la transformación de la sociedad.

La transversalización de la perspectiva de género es un proceso complejo que no sólo consiste en la creación e instauración de políticas integrales, sino también de diversas acciones que buscan cruzar todas las áreas existentes de la institución a partir de estrategias, programas, actividades administrativas, actividades financieras, sociales y culturales con la finalidad de atender las nuevas exigencias socioculturales para la erradicación de la desigualdad y la violencia por razones de género (Ramos, 2016; Fritz y Valdés, 2006).

A partir de lo anterior, es claro que este Protocolo necesita reformularse, rehaserse y aterrizar en nuestra realidad universitaria que está conformada por hombres y mujeres que presentan gran diversidad, que bajo una mirada de género interseccional, son personas que tienen diferentes edades, situación socioeconómica, identidades u orientaciones sexuales, que viven con alguna forma de discapacidad, pertenecen a una etnia o, incluso, están privadas de su libertad. Hay que destacar que no basta, únicamente, con denunciar el delito y acceder a la justicia, sino de ir instalando nuevas formas de vida, nuevos modos de estar en la comunidad universitaria y mejor convivencia en todos los espacios.

Finalmente, el Protocolo presentado posee descuidos legales que desencadenan inseguridad jurídica en operadores y destinatarios y en el procedimiento mismo de tal normatividad, con el posible riesgo de que la mayoría de las resoluciones administrativas que se originen, quizá, se reviertan legalmente con implicaciones para las víctimas y para la institución. En suma, es loable la intención de regular instancias y procedimientos de investigación y sanción que garanticen el acceso efecti-



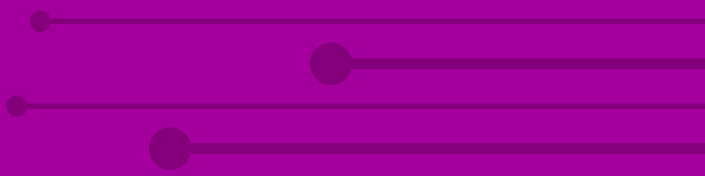
vo de las víctimas a una vida libre de violencia y que las autoridades respondan a estos casos, pero cuidando de no llevar este proceso hacia prácticas inquisitoriales y en contra del marco jurídico nacional e internacional.

ESTATUTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO (EPA) (2021)

El EPA es un instrumento jurídico de orden público y de aplicación general para el personal académico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México en donde se establecen los derechos, obligaciones, funciones, condiciones de ingreso y evaluación, así como sanciones que atañen al personal académico de la Universidad.

El estatuto está redactado en un lenguaje incluyente, sin embargo desde la perspectiva de género no se hace mención en su articulado a ninguna situación, característica que debería ser tomada en consideración a favor de las mujeres, ni se genera una estrategia política que considere las realidades y situaciones desiguales, pues todo está redactado conforme al modelo de trabajo neoliberal, como lo señalan Castañeda y Contreras “conviene pensar que es necesaria una crítica y una pugna al modelo de trabajo académico neoliberal (que está pensado para un sujeto productivo –habitualmente hombre– y sin vida personal), ya que demanda una disposición plena y absoluta al trabajo...” (2019, p. 20).

Si bien, con esta normatividad se pretende generar una igualdad formal, no lo es *de facto*, ya que no se genera sobre la base de la ley una igualdad real de oportunidades que faciliten el equilibrio del espacio privado, a partir de los roles que se han asumido desde el sistema de género y estructuras de poder, así como de prácticas masculinas de las cuales deberían verse reflejadas y tomadas en consideración en cada una de las partes del EPA, poniendo énfasis en el capítulo de faltas

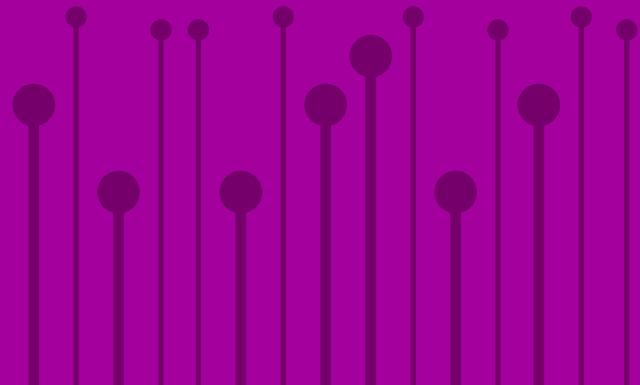


y sanciones, si bien en el último párrafo del artículo 108, se señala: “Las instancias y órganos deberán tomar en cuenta las particularidades de cada caso para determinar la gradación de sanciones con un sentido de lógica, equidad, proporcionalidad y respeto a los derechos humanos y universitarios como eje fundamental de sus actuaciones”, no se advierte una perspectiva de género de acuerdo a lo antes mencionado.

El único artículo en el que se desprende una situación específica es el artículo 90, que establece: “El personal académico podrá solicitar cambio de adscripción de plantel y/o de Colegio, cuando demuestre ante las instancias competentes y ante los órganos colegiados con carácter resolutivo, que por causas de fuerza mayor o de salud, requiere un cambio de plantel...”. Y así se debe entender que dentro de esta descripción, incluiríamos la perspectiva de género, perspectiva de las personas con discapacidad, así como una perspectiva de personas mayores que requieren atención específica.

Por otro lado, tampoco se especifica el peso que tiene el otorgamiento de títulos y grados académicos, como carga laboral en profesoras académicas que asumen el trabajo en su espacio privado, con el peso que les representa por la vida familiar, doméstica, que asumen. Por ello es que se advierte una igualdad formal que no garantiza una igualdad de facto.

Y, por último, el EPA no hace mención del personal académico que se desempeña en el Programa de Educación Superior para Centros de Reclusión (PESCER) y en el que las condiciones en las que desarrollan sus actividades son complicadas, desde los tiempos de traslado a los diversos centros de reclusión, hasta las condiciones de seguridad y otro más, que deben ser visibilizados.



REFERENCIAS

- Blanquet, M. y Benítez, A. (2012). *La transversalización de la perspectiva de género: una estrategia para avanzar a la igualdad*. Colección Equidad de Género y Democracia. (Vol. 4). México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Instituto Electoral del Distrito Federal. Recuperado de: <https://www.te.gob.mx/genero/media/pdf/659ca3a-34197be5.pdf>
- Castañeda-Rentería, L. I., Contreras, K. A. y Parga, M. F. (Coordinadoras) (2019). *Mujeres en las Universidades Iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo-familia*. México: Universidad de Guadalajara/ Organización Universitaria Interamericana, en: <https://oui-iohe.org/wp-content/uploads/2020/01/MUJERES-EN-LAS-UNIVERSIDADES-IBEROAMERICANAS-.pdf>
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (2018). La ineficiencia de la desigualdad. Síntesis del Trigésimo séptimo periodo de sesiones de la Cepal, La Habana, Cuna, 7 al 11 de mayo, en https://issuu.com/publicacionescepal/docs/s1800302_es/51
- Fritz, H. y Valdés, T. (2006). *Igualdad y equidad de género: Aproximaciones teórico-conceptual. Herramientas de trabajo en género para oficinas y contrapartes del UNFPA*. (Vol. 1) Equipo de Apoyo Técnico para América Latina y Caribe, Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA). Recuperado de: http://safmun.weebly.com/uploads/4/0/3/9/40392359/herramientas_de_trabajo_en_genero_unfpa.pdf

- Incháustegui, T. y Ugalde Y. (2004). *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*. México: Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias A.C, Instituto de las Mujeres del Distrito Federal. Recuperado de: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/DF/df01.pdf>
- Melchor, D. (2019). *Protocolos. Violencia de género en las universidades: cómo detenerla*. México: NEXOS. Recuperado de: <https://cultura.nexos.com.mx/?tag=protocolos#.XyNKNBq-OfA.whatsapp>
- Palomar, C. (2011). *La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara*. México, D.F.: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).
- Ramos R., L. (2016). *La misión igualitaria de la transversalización de género en el campo educativo*. México; Universidad Autónoma de Nuevo León. Recuperado de: http://eprints.uanl.mx/8534/1/r1_2.pdf
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo para juzgar con perspectiva de género, México, 2020, En: https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-01/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20genero_2022.pdf
- Universidad Autónoma de la Ciudad de México. *El proyecto Educativo de la UACM*, México 2018. En: <https://programadeintegracion.uacm.edu.mx/assets/documentos/PROYECTO%20EDUCATIVO2018.pdf>