

La delimitación de las obligaciones de los docentes universitarios como servidores públicos en México (Discriminación y violencia de género)*

The outlining the obligations of university educators as public servants in México (discrimination and gender violence)

Recibido: Agosto 28 de 2020 - Evaluado: Octubre 09 de 2020 - Aceptado: Noviembre 19 de 2020

Erick Francisco Tapia Hernández**

Para citar este artículo / To cite this Article

Tapia Hernández, E. F. (2021). La delimitación de las obligaciones de los docentes universitarios como servidores públicos en México (Discriminación y Violencia de Género). *Revista Academia & Derecho*, 12(22), x-x.

Resumen

El presente artículo destaca la importancia en la delimitación de las obligaciones de los docentes universitarios, en su carácter de servidores públicos, ante la multiplicidad de ordenamientos legales que les son aplicables. A este efecto, se analizará la normatividad que regula la actividad docente, destacando las obligaciones que se le imponen tanto de forma general como específica; a saber, discriminación y violencia de género. El tema mencionado reviste gran trascendencia en virtud del nuevo marco jurídico de sanciones, procedimientos y responsabilidades, derivado de la Ley General de Responsabilidades de los Servidores Públicos, al que se enfrenta el docente universitario en caso de incumplimiento de las obligaciones. La problemática se acentúa debido a la pluralidad de obligaciones contenidas en normas generales, protocolos, códigos de ética, acuerdos internos y normas específicas en materia de discriminación y violencia de género, los cuales colocan al docente en una situación de incertidumbre derivada de la falta de delimitación de dichas obligaciones.

Palabras clave: Docencia Universitaria, Servidor Público, Violencia de Género, Discriminación, Obligaciones de los Docentes Universitarios.

Abstract

* El presente artículo es un artículo resultado de investigación e inédito.

** Erick Francisco Tapia Hernández, licenciado en derecho, especialista en derecho constitucional y administrativo, maestro y doctor en derecho, todos los grados por la UNAM, Posdoctorado en el área de las Ciencias Sociales en la UAM Xochimilco. Adscrito actualmente como docente en la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Querétaro. erick.tapia@uaq.mx

The following article stresses the necessity of outlining the obligations of university educators—within their character as public servants—in light of the multiple legal orders which may be applied to them. In order to do so, the standardizing normativity for teaching endeavors will be analyzed, thus emphasizing the obligations that are imposed both generally and specifically (i.e. discrimination and gender violence). The subject hereby mentioned displays an important significance considering the new juridical framework of sanctions, procedures and responsibilities deriving from the Ley General de Responsabilidades de los Servidores Públicos, which the university level teacher faces in case they neglect their duties. The issue is accentuated by the plurality of obligations contained in general norms, protocols, ethic codes, internal agreements and specific norms in regards to discrimination and gender violence, all of which situate the teacher in a position of uncertainty, stemming from the lack of delineation in the aforementioned obligations

Key words: University Education, Public Servant, Gender Violence, Discrimination, Obligations of University Educators.

Resumo

Este artigo destaca a importância na delimitação das obrigações dos professores universitários, como servidores públicos, dada a multiplicidade de ordens jurídicas que lhes são aplicáveis. Para o efeito, serão analisados os regulamentos que regulamentam a atividade docente, destacando as obrigações que lhe são impostas de forma geral e específica; ou seja, discriminação e violência de gênero. A referida questão reveste-se de grande importância no âmbito do novo quadro legal de sanções, procedimentos e responsabilidades, derivado da Lei Geral de Responsabilidades dos Servidores Públicos, a que os docentes universitários se deparam em caso de incumprimento das suas obrigações. O problema se acentua pela pluralidade de obrigações contidas em normas gerais, protocolos, códigos de ética, acordos internos e normas específicas sobre discriminação e violência de gênero, que colocam o professor em situação de incerteza derivada da falta de delimitação de tais obrigações. .

Palavras-chave: Docência Universitária, Servidor Público, Violência de Gênero, Discriminação, Obrigações do Professor Universitário.

Résumé

Cet article met en évidence l'importance dans la délimitation des obligations des enseignants universitaires, en tant que fonctionnaires, étant donné la multiplicité des ordres juridiques qui leur sont applicables. À cette fin, les réglementations qui régissent l'activité d'enseignement seront analysées, en mettant en évidence les obligations qui s'imposent à la fois de manière générale et spécifique ; à savoir, la discrimination et la violence sexiste. La question susmentionnée est d'une grande importance dans le nouveau cadre juridique des sanctions, procédures et responsabilités, dérivé de la loi générale sur les responsabilités des fonctionnaires, auquel les enseignants universitaires sont confrontés en cas de non-respect de leurs obligations. Le problème s'accentue en raison de la pluralité des obligations contenues dans les normes générales, les protocoles, les codes de déontologie, les accords internes et les normes spécifiques en matière de discrimination et de violence de genre, qui placent l'enseignant dans une situation d'incertitude dérivée du manque de délimitation desdites obligations. .

Mots-clés: Enseignement universitaire, Fonctionnaire, Violence de genre, Discrimination, Obligations des professeurs d'université.

SUMARIO: Introducción, Problema de Investigación, Metodología, Esquema de resolución del problema jurídico, Plan de redacción 1. La educación como servicio público. 2. Obligaciones generales del Servidor Público y particulares del docente universitario. 3. Discriminación. 4. Violencia de Género. Resultados de Investigación, Conclusiones, Referencias.

Introducción

En la Administración Pública uno de los temas que más preocupa y ocupa a los estudiosos del derecho es el de responsabilidades de los servidores públicos, uno de los grandes tópicos es el que se refiere a la forma en que se deben establecer las obligaciones y posteriormente vigilar el cumplimiento por parte de los servidores públicos y en su caso sancionarlos, esto al margen de la problemática de establecer quiénes serán sujetos de responsabilidad sobre todo cuando involucre particulares. El tema es muy peculiar cuando se habla de la educación, ya que es un servicio público que se desarrolla mediante la convivencia con un sector específico de la población cuando recibe instrucción en determinada etapa de su vida, en el que las hipótesis de convivencia pueden ser muy diversas y hay factores exógenos que han hecho que las obligaciones vayan mutando o se traten de adaptar a la realidad, en la presente investigación, nos referiremos a la etapa Universitaria.

El asunto se complica al intentar regular en la norma múltiples supuestos de hecho que se podrían suscitar en la enseñanza. Pretender materializar las responsabilidades y obligaciones en sectores específicos puede traer más consecuencias que beneficios, en el caso de que no se regulen con el debido cuidado o cuando hay una pluralidad de normas y además muy específicas, como a las que el docente universitario se debe ceñir, sumándole además las normativas internas de la Universidad a la que pertenezca y la discrepancia existente sobre su obligatoriedad.

En el presente artículo de investigación se contrastarán las obligaciones de los docentes universitarios como servidores públicos y la pluralidad de obligaciones en diversos ordenamientos que deben cumplir, tiene como objetivo mostrar que existe una opacidad de las obligaciones que estos tienen que cumplir en su carácter de servidores públicos, tomando como referencia en primer término la nueva reforma en materia de Responsabilidades Administrativas aplicables para México y el modelo de educación que rige en el país. Lo cual propicia para los docentes universitarios incertidumbre jurídica en el marco de actuación en el ejercicio de su profesión, puesto que debemos añadir las referentes en materia de violencia de género y discriminación, que no solamente son adicionales, sino que tienen una particularidad específica en su aplicación para las Universidades; por tanto, abordaremos la problemática que implica cumplir con las obligaciones establecidas en la norma general de responsabilidades administrativas, hasta lo establecido en los Códigos de Ética internos y analizar si su obligatoriedad es vinculante o no para el profesor. Atento a ello, existe una brecha más grande acerca de si los docentes de las Universidades privadas están condicionados o no por estas leyes, ya que en principio si en México la educación es un servicio público quién la provea debería estar obligado por la nueva ley. Con ello se analizará la problemática y las diversas

vertientes que puede causar la omisión de cumplir con las normativas referidas por parte del docente universitario.

La situación de la responsabilidad de los servidores públicos en México ha sido una verdadera búsqueda por lo óptimo, lo que se ha mantenido como una constante reciente es que la Secretaría de la Función Pública nombrará a los titulares de los órganos internos de control a excepción de los órganos constitucionales autónomos. Nos basaremos en los conceptos dados principalmente por la legislación en cuanto a Servicio y Servidores Públicos se refiere, asimismo se abordarán los términos establecidos en cada normatividad para el caso de discriminación y violencia de género. Lo anterior es importante mencionarlo, puesto que la aplicación de la última gran reforma al tema está en cierres, ya que data de 2016 y entró en vigor a mediados del año 2017, siendo las responsabilidades parte del nuevo Sistema Anticorrupción.

No pasa desapercibido que tres de los temas que son tratados en la presente investigación son considerados Derechos Humanos y se encuentran establecidos en Tratados Internacionales obligatorios para México. Respecto a la Educación lo abordaremos como servicio público y las obligaciones que como tal deriven, pero se debe tener presente que al ser considerado también derecho humano implica considerar algunos aspectos fundamentales que le son inherentes. (Quintero, 2017)

Respecto a los temas de discriminación y violencia de género, nos ceñiremos principalmente a lo establecido en la normativa nacional, puesto que fueron leyes que respondieron a la exigencia de regulación planteada en los respectivos instrumentos internacionales.

Problema de investigación

¿Es obligación de los docentes universitarios públicos y privados aplicar lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas o también es vinculante y coercitivo lo referente a temas de discriminación y violencia de género?

Metodología

La metodología que se utilizará en el presente artículo, pretende destacar la trascendencia de la nueva Ley General de Responsabilidades Administrativas en México, que hace necesario que el estudiioso de las ciencias sociales y por supuesto que los docentes universitarios, cuenten con herramientas enfocadas a dilucidar las obligaciones que como Servidor Público debe cumplir, para con ello incidir en su capacidad de análisis, sentido crítico y en la habilidad de enlazar lo establecido en la norma y la opacidad que existe entre la pluralidad de las mismas y las obligaciones que debe cumplir.

En esa tesitura, en el presente trabajo se plasma el método deductivo, al indicar preceptos contenidos en la normatividad mexicana y la forma en que se regulan determinados supuestos jurídicos en concreto, relacionados con la nueva ley que implica el cambio de paradigma que se analizará.

Asimismo, se favorece el método inductivo a través del análisis de problemas o fenómenos jurídicos, que permiten indicar el contenido esencial de las obligaciones de los servidores públicos y sus límites en la normatividad mexicana.

El método exegético se utiliza en el análisis de la reforma en materia de responsabilidades administrativas, en particular en lo que significa la palabra servidores públicos que por cierto la nueva ley la quita de su nombre, así como la referencia que se hará de aquellos términos particulares en violencia de género como misoginia y empoderamiento.

Por lo que hace al método comparativo, se realiza un análisis de las formas de entender y comprender las responsabilidades administrativas, previo y posterior a la nueva Ley multicitada, en el que advertiremos si en prospectiva se vislumbra la materialización de un verdadero nuevo Sistema de Responsabilidades y en qué forma aplicaría al docente universitario.

En relación con el método analógico y derecho comparado, lo encontramos al explicar lo relativo a las obligaciones en diversas universidades entre ellas la Universidad Autónoma de Madrid y la Universidad Nacional Autónoma de México.

La teoría central que orienta el desarrollo de la presente investigación en cuanto a su posición epistemológica es la garantista.

Esquema de resolución del problema jurídico:

Este documento está compuesto por cuatro títulos, el primero se refiere a la educación como servicio público, en el segundo se señalarán las obligaciones generales del servidor público y particulares del docente universitario y el tercer y cuarto se analizará si se deben cumplir por parte del docente universitario las obligaciones relacionadas con los temas de discriminación y violencia de género para finalmente señalar los resultados de la investigación y las conclusiones.

Plan de redacción

1. La educación como servicio público

La Ley General de Responsabilidades Administrativas (Ley General de Responsabilidades Administrativas, 2016) -en adelante LGRA- en su artículo tercero señala que servidor público es la persona que desempeña un empleo, cargo o comisión en los entes públicos, en el ámbito federal y local; situación en la que se encuentran cabalmente las universidades públicas, incluyendo las autónomas que son descentralizadas. Según la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976), tienen tal carácter las entidades creadas por Ley o decreto con personalidad jurídica y patrimonio propios contemplado en la LGRA, artículo 45 (Ley General de Responsabilidades Administrativas, 2016).

La LGRA (Ley General de Responsabilidades Administrativas, 2016) fue creada el 18 de julio de 2016, aunque entró en vigor al año siguiente, como un intento de erradicar la corrupción y

fortalecer la materia de sanciones en la administración pública; en consecuencia, la ley tuvo como objeto establecer las responsabilidades administrativas de los servidores públicos, así como determinar sus obligaciones y sanciones por los actos u omisiones en que incurrieran; entre las especificidades novedosas que contiene encontramos en su artículo 1, la posibilidad de sancionar a los particulares que de alguna forma estén vinculados con las faltas administrativas en la LGRA (Ley General de Responsabilidades Administrativas, 2016) y brinda mayor certeza jurídica al señalar las faltas administrativas graves y no graves mediante un catálogo establecido en el artículo 2 de la LGRA (Ley General de Responsabilidades Administrativas, 2016).

Refuerza lo anterior, la Ley General de Educación (Ley General de Educación, 2019) -en adelante LGDE- al indicar que la educación que imparte el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios, es considerada un servicio público conforme al artículo 1 de la LGDE (Ley General de Educación, 2019), en esa tesitura se hace necesario mencionar que los particulares pueden pedir esa autorización o reconocimiento ante la Secretaría de Educación Pública, incluso para impartir licenciatura, especialidad, maestría y doctorado o solicitarla a la Universidad Nacional Autónoma de México de conformidad con el Reglamento General de Incorporación y Revalidación de Estudios (2015), aunado a lo anterior, es menester indicar que la educación en México es una facultad concurrente, es decir que tanto la federación, como las entidades federativas y los municipios tienen competencia para brindarla de acuerdo con el artículo 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917) -en adelante CPEUM-, ya sea por sí o a través de particulares.

Dicho de otra forma, tiene la condición de servidor público cualquier persona que esté relacionada con los entes públicos y sus servicios, en el caso en concreto los docentes de las universidades públicas, pero también existe un hilo conductor con el que debería ser considerado servicio público la educación que prestan los particulares a través de instituciones privadas como las Universidades privadas, puesto que la naturaleza del servicio es la misma, independientemente de quién lo preste. Sin hacer óbice lo anterior, por lo que hace a los docentes de las universidades privadas existe un vacío legal respecto a que estén obligados a cumplir como si fuese un servicio público, puesto que no obstante considerarse como tal a la educación, los docentes en esas universidades reciben un sueldo que es erogado directamente por particulares y ajeno al presupuesto gubernamental.

Al respecto con la Ley de amparo, reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Ley de Amparo, 2013) -en adelante Ley de Amparo-, se reguló como actos equivalentes a los de autoridad aquellos cometidos por particulares siempre y cuando se vulnerarán derechos humanos o garantías constitucionales y reúnan las características de unilateralidad, imperio y coercitividad además de derivar de una relación de supra a subordinación (Actos de particulares, para considerarlos equivalentes a los de autoridad conforme al artículo 5o, fracción II, segundo párrafo, de la ley de amparo, deben reunir las características de unilateralidad, imperio y coercitividad, 2015), de ahí que con la reforma constitucional de protección integral a los derechos humanos del 10 de junio de 2011, se abonó al tema de responsabilidades de los particulares y se considere a las escuelas como autoridad responsable, materializándolo en el año 2014, fecha en que procedió un amparo contra una escuela privada por bullying (Amparo Directo 35, 2015).

También se avanzó parcialmente en el tema al considerar la LGRA (Ley General de Responsabilidades Administrativas, 2016) no solo a los servidores públicos sujetos de las obligaciones que ella establece, sino a cualquier persona que tenga relación con el gobierno de forma directa o indirecta, ahora bien al prestar un servicio público como la educación deberían estar sujetos a las obligaciones que mencionaremos a continuación, ya que al igual que los docentes de las universidades públicas, pueden incumplir obligaciones y deberían ser sancionados, también pueden ser demandados directamente vía civil o penal dependiendo el caso que se trate. Toda vez que, como señala Fraga (2002), la responsabilidad administrativa tiene lugar “con motivo de cualquier falta cometida por el empleado en el desempeño de sus funciones, pudiendo ser concomitante con la responsabilidad civil y la penal” (p.141).

Recientemente se suscitó una polémica fuerte en el país relacionada al tema, a raíz del artículo 105 de la Ley de Educación del Estado de Puebla (Ley de Educación del Estado de Puebla, 2020) que refiere que los bienes muebles e inmuebles de escuelas privadas pertenecen al Sistema Educativo Estatal, esto sumado a los insumos que se están requiriendo con motivo de la pandemia a diversos sectores como el hospitalario, despertaron la alarma de los empresarios y algunas instituciones en relación a la violación de la propiedad privada y se presentó una acción de inconstitucionalidad contra dicha ley, actualmente se encuentra pendiente de resolución en la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Acción de inconstitucionalidad 131).

Respecto a la sanción de las escuelas privadas señala la CPEUM (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917): “...Las personas morales serán sancionadas en los términos de esta fracción cuando los actos vinculados con faltas administrativas graves sean realizados por personas físicas que actúen a nombre o representación de la persona moral y en beneficio de ella...” (Artículo 109, fracción IV).

Pensamos que el error deviene por la figura que regula a las escuelas particulares, toda vez que existiría mayor certeza jurídica si en lugar de basar en permisos a particulares para proporcionar la educación que establece el inciso VI del artículo 3 de la CPEUM (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917), se les otorgara una concesión de servicio público conforme al artículo 28 constitucional (Fernández, 2002), en virtud de que, al indicar la concesión como tal, implicaría que no habría duda alguna en relación con su carácter como servidores públicos.

Con lo anterior se podría materializar lo que señala el artículo 1 de la LGDE (Ley General de Educación, 2019) que refiere que la educación pública y privada son servicios públicos y estarán sujetas a la rectoría del Estado; sin embargo, al estar sustentado en un permiso, únicamente establece visitas obligatorias de las autoridades que otorguen autorizaciones y reconocimientos de validez oficial de estudios a los particulares para que la educación que imparten cumpla con los fines establecidos en la CPEUM (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917) en su artículo 151. Por ende, los docentes universitarios particulares no pueden considerarse de forma legal integral pese a prestar un servicio público como servidores públicos.

2. Obligaciones generales del servidor público y particulares del docente universitario

Dentro de las obligaciones relacionadas con los servidores públicos se encuentran la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, motivo por el cual la afectación a estas conlleva sanciones administrativas, así lo prevé la constitución mexicana al señalar:

Los servidores públicos y particulares que incurran en responsabilidad frente al Estado serán sancionados conforme a lo siguiente:

...Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. Dichas sanciones consistirán en amonestación, suspensión, destitución e inhabilitación. Conforme al artículo 109 de la CPEUM (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917).

Esos cinco principios constitucionales son recogidos por el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, el cual los define y además agrega los valores que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones, entre los que se encuentran: el respeto en general y el respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género e integridad, aunado a lo anterior prescribe las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública mediante el Acuerdo del Secretario de la Función Pública (Acuerdo, 2015).

En adición a los principios constitucionales mencionados, derivados de la reforma en materia anticorrupción, se emitieron los lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal; se indica que las dependencias y entidades contarán con comités, los cuales deben propiciar la integridad de los servidores públicos, orientar su desempeño e implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético en beneficio del interés colectivo, de conformidad con el acuerdo citado en el párrafo inmediato anterior, asimismo todos los entes públicos con independencia de su naturaleza están obligados a crear condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado y la actuación ética y responsable de cada servidor público tal como lo refiere la LGRA (Ley General de Responsabilidades Administrativas, 2016) en su artículo 6.

Los servidores públicos están obligados a observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los servidores públicos deben actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones de conformidad con la LGRA (Ley General de Responsabilidades Administrativas, 2016) en su artículo 7.

Este punto sumado a lo que señala el acuerdo para la administración pública mencionado anteriormente adquieren relevancia, ya que los Códigos de Ética incluidos los de las universidades, están vinculados por la LGRA (Ley General de Responsabilidades Administrativas, 2016), en el artículo 16 imponen la obligación de observancia de los mismos; sin embargo no se han materializado, ya que requieren ser armonizados con el nuevo Sistema Anticorrupción como veremos posteriormente, tampoco se indica cuál será el valor vinculatorio que en los

procedimientos sancionadores se les dará, máxime porque si bien es cierto se hace referencia a los entes descentralizados, no se hace mención acerca del procedimiento sancionador que les corresponde a las Universidades autónomas o si es que se hará alguna distinción para ellas o si el Poder Ejecutivo creará la infraestructura de estas al margen de la Autonomía, entendiendo por ello, la creación de Órganos Internos de Control relacionados jerárquicamente no con la Universidad sino con el Gobierno, ya que por ley estos Órganos son los encargados de expedir los Códigos de Ética respectivos, enfatizando además que el nuevo sistema prevé que las faltas no graves las sancionará directamente la Contraloría pero las graves tendrán que mandarse al Tribunal, así que también tiene que establecerse la estructura y regularse el procedimiento respectivo, dichas modificaciones tendrán que hacerse para poder materializar la responsabilidad administrativa, ya que hacerlo al margen del procedimiento acarrearía violaciones de derechos en el procedimiento y al ser materia administrativa el candado se pone solo, querer sancionar conductas que no están establecidas en un procedimiento legalmente establecido, lo haría prácticamente nulo, amén de que en la creación de la normatividad interna de las Universidades, se tendría que revisar la competencia de quién las crea y su fundamento legal. Establecer claramente estos lineamientos es forzoso, ya que al ser una ley General crea la obligación de regularla también a todas las entidades federativas y por tanto a las Universidades estatales autónomas.

No obstante, como ya se mencionó, la mayoría de las Universidades con argumentos basados en la autonomía, no han hecho esa relación con el gobierno central, pero de acuerdo con lo establecido actualmente en la ley, lo tendrán que hacer o en dado caso se tendría que flexibilizar el sistema con ellas en particular y permitir que puedan adaptar su legislación para que los encargados de aplicar las faltas administrativas sean nombrados por ellas, situación que pensamos parece lejana sobre todo por dos cosas, la primera porque se haría un Sistema diferenciado que no es justificado dado los alcances de la autonomía que son aplicables para temas académicos y segundo porque la contraloría también se encarga de vigilar el presupuesto de los órganos estatales.

Es de suma importancia también que los entes públicos cuyas leyes específicas prevén el establecimiento de Códigos de Ética o conducta en la materia, deben informar por ministerio de ley a la Secretaría de la Función Pública, en los términos que determine la Unidad, brindarán el diagnóstico y resultados de las acciones específicas que hayan implementado, establecido en el diverso Acuerdo de 22 de agosto (Acuerdo, 2017).

Para ejemplificar lo anterior tenemos el Código de Ética de la Universidad Nacional, previo a la ley, enuncia como principios éticos de la universidad los siguientes:

La convivencia pacífica y respeto a la diversidad cultural, étnica y personal; la igualdad; la libertad de pensamiento y de expresión; el respeto y tolerancia; la laicidad en las actividades universitarias; la integridad y honestidad académica; el reconocimiento y protección de la autoría intelectual; la responsabilidad social y ambiental en el quehacer universitario; la objetividad; la honestidad e imparcialidad en las evaluaciones académicas; el cuidado; el uso honesto y responsable del patrimonio universitario; la transparencia en el uso de la información y de los recursos públicos de la universidad; así como la privacidad y protección de la información personal (Código de Ética de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2015, pág. 27).

Además, dicha institución cuenta con un Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género (2016) -en adelante PACVG- y un Acuerdo por el que se establecen políticas institucionales para la protección de los derechos humanos (Acuerdo, 2014) -en adelante APDH-; sin embargo, por lo que hace a la adopción sancionadora de la nueva ley no se han realizado las adecuaciones requeridas en dicha institución con un Órgano Interno de Control con toda la implementación que se requiere, lo que dificulta su aplicación.

Otra de las obligaciones que tiene el docente universitario como servidor público es el conducirse con rectitud sin utilizar el empleo, cargo o comisión para obtener beneficios, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, se debe satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población, así lo refiere la LGRA (Ley General de Responsabilidades Administrativas, 2016) en su numeral 7.

Por lo que hace a la obligación relacionada con la denominada violencia institucional, esta se regula en la ley, en un primer momento se tuvo un marcado énfasis únicamente en la acción de los agentes policiales y penitenciarios; hoy en día se ha extendido a otro tipo de funcionarios estatales así como a prácticas de particulares o civiles, motivo por el cual se considera que las formas de responsabilidad de los servidores públicos se han tornado más complejas y se consideran hechos de violencia institucional diversas situaciones en las que la participación de agentes del Estado es indirecta (Perelman, M. y Trufó, M., 2016).

Respecto a la violencia institucional y los dos temas que enseguida se abordarán, podemos mencionar que cuando “*las prácticas institucionales implican actos u omisiones de carácter discriminatorios generalizadas, profundizan la naturalización de esa violencia institucional que opera a modo de control social*” (Doz Costa, 2010, pág. 150). Máxime cuando es muy grande la Institución y poca la infraestructura.

Respecto a la violencia de género, “*la Universidad como recinto escolar actúa como espacio abierto a la reproducción de la desigualdad, la jerarquización, la invisibilización de las mujeres... puede dar la presencia de actos de discriminación a lo largo de todo el proceso educativo formal e informal*” (Flores, Espejel, & Martell , 2016, pág. 50). Quizá el punto fino del asunto es materializar la sanción y la forma en que se detalla la falta en las leyes, cuidando como hemos dicho los supuestos jurídicos, la competencia del Órgano emisor y armonizando el procedimiento interno con la LGRA (Ley General de Responsabilidades Administrativas, 2016).

Otra obligación que se enlaza directamente con la docencia universitaria es la que establece la correspondencia a la confianza que la sociedad les ha conferido; esto es que tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general; lo anterior va acorde sobre todo con las universidades autónomas que en la generalidad tienen un perfil, misión y visión humanista, la LGRA (Ley General de Responsabilidades Administrativas, 2016) lo pormenoriza así en su artículo 7.

Por lo anterior, es que se considera que todas las personas que conforman el personal docente universitario deben ejercer un rol de líderes éticos, dado que enfrentan un conjunto distintivo de demandas éticas; en el caso de las universidades al ser “*instituciones morales, diseñadas para promover normas sociales y los docentes aquellos profesionales que fungen como agentes morales que a menudo deben tomar decisiones que favorecen un valor moral sobre otro*” (Prieto Sánchez, 2007, pág. 2).

De ahí que se hace necesario que las universidades, no sólo se tenga la obligación de promover los valores éticos, sino que además es necesario la divulgación y enseñanza de estos a través de “*diplomados, coloquios, foros, intercambios de experiencias tanto nacionales como internacionales sobre valores. Mientras que, en el ámbito laboral es conveniente establecer programas de capacitación y actualización sobre ética y valores en los servidores públicos*” (Bautista, 2001, págs. 130-131).

Como advertimos existen conductas genéricas enunciadas que cualquier servidor público debe acatar, pero también particulares que debe tener presente el profesor universitario, aunado aquellas derivadas de las obligaciones relacionadas con la discriminación y la violencia de género, derivado sobre todo de la reforma constitucional en materia de derechos humanos del año 2011.

Debemos tener presente además como lo señalamos, que la educación es un derecho humano que por tanto exige que los que la provean, lo hagan con determinadas características obligatorias y muchas de ellas se encuentran establecidas en diversos instrumentos internacionales. (Unesco Etxea, 2005, págs. 5-7).

3. Discriminación

En México se encuentra prohibida toda forma de discriminación:

Motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Artículo 1 de la CPEUM (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917).

Al respecto, la LGRA señala en relación con la igualdad y la discriminación, la obligación de dar a todos el mismo trato, sin privilegios o preferencias, sin que se permita que influencias, intereses o prejuicios influyan en la toma decisiones. A su vez, la LGRA (2016) en su artículo 7 establece las obligaciones de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, por lo que el servidor público, en este caso el docente universitario, debe procurar el mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales como lo son las de las universidades.

Aunado a lo anterior, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003) -en adelante LFPED- prohíbe en su artículo 9, que se impida el acceso o la permanencia a la educación pública o privada; por lo que, establece en su artículo 15 sextus, el deber de adoptar medidas de inclusión, entre las que se encuentra la educación para la igualdad y la diversidad dentro del sistema educativo nacional.

En ese mismo tenor, la LGDE (Ley General de Educación, 2019) señala en su artículo 7 que la educación será inclusiva, eliminando toda forma de discriminación y exclusión, así como las demás condiciones estructurales que se convierten en barreras al aprendizaje y la participación.

Algunos Códigos de Ética como el de la Universidad Nacional Autónoma de México recoge principios del tema y enuncia que “*nadie puede ser discriminado por su origen nacional o étnico, sus opiniones, género, orientación o preferencia sexual, religión, edad, estado civil, condición social, laboral o de salud, discapacidades o cualquier otro motivo que atente contra la dignidad humana*” (Código de Ética de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2015).

En México tenemos barreras para materializar la no discriminación, la primera es que para hacerla valer se requiere de un menoscabo real en el derecho de una persona, dicho de otra forma, un docente universitario puede llamarle la atención a un alumno con gritos e insultarlo por alguna condición particular, pero si no le impide tomar clase, no se materializa la discriminación de acuerdo a la LFPED (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003), toda vez que la misma señala que se entenderá por discriminación:

toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo (Art.1).

En ese sentido, se advierte que no obstante tener muchas situaciones de hecho que pueden constituir discriminación, como la anteriormente ejemplificada, la ley contempla sólo algunos supuestos para que se actualice como tal la discriminación, por lo que muchas hipótesis que sin lugar a dudas la constituirían al no estar contempladas en la ley, se encuentran limitadas debido a que el acto no consiste en obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades. La autoridad encargada de vigilar el cumplimiento de esa ley es un Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y no los tribunales, por lo que quizás dependiendo el caso podría alegarse que se está menoscabando la integridad psíquica del alumno por haberlo insultado por su cuestión particular y en consecuencia su dignidad humana y su derecho a la integridad personal, en dado caso tendrá que hacerse valer vía amparo por acoso escolar, recordando que la protección jurisdiccional de los derechos humanos vinculados a la discriminación incluye a la dignidad humana, y por tanto procede tanto para actos de autoridad o equivalentes realizados por particulares.

La segunda barrera es que no se tiene regulada la discriminación positiva, es decir, que se puede sobreproteger a un grupo minoritario y jamás se tendrá por realizada una discriminación hacia la generalidad, situación que merma la protección de derechos en algunas circunstancias. Por

ejemplo, el profesor podría enfocarse más, a sobreproteger y beneficiar a un grupo con determinada particularidad, con lo que se estaría discriminando a la generalidad.

En México han puesto a los docentes un gran reto en cuanto a la capacitación y obligaciones que requiere, ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha señalado que se debe atender a todas las personas en el mismo sistema normativo de educación; lo anterior, se realizó con base en la sentencia de octubre de 2018, la cual determinó que, de acuerdo con el derecho fundamental a la educación inclusiva, todos los niños, niñas y adolescentes con discapacidad pertenecen y deben integrarse al sistema educativo general u ordinario sin reglas ni excepciones, por lo que cualquier exclusión con base en esa condición resulta discriminatoria y, por ende, inconstitucional.

Lo anterior, surgió debido a la impugnación de la distinción que hacía la Ley General para la Atención y Protección a Personas con la Condición del Espectro Autista, al señalar la existencia de una educación especial, ya que no puede haber dos sistemas educativos: uno regular, para todos los alumnos, y otro especial, para las personas con alguna discapacidad o enfermedad, por ello se estableció que el sistema educativo regular es complementado con herramientas de apoyo para lograr la inclusión en el sistema educativo regular y no un sistema de educación especial, por lo que debe haber políticas y recursos encaminados a formular prácticas genuinamente inclusivas y tomar ajustes razonables, entre otros, capacitar a profesores, adaptar las aulas a diferentes necesidades de los educandos y elaborar un plan de estudio que tome en cuenta las diferencias de los alumnos. Aunado a lo anterior, se estipuló la construcción de una sociedad integradora, así como el lograr la educación para todos, ya que se considera que los niños que se educan con sus pares tienen más probabilidades de convertirse en miembros productivos de la sociedad y de estar incluidos en su comunidad. (Comunicado de Prensa No.123, 2018)

No obstante es indudable que el fin que persigue la sentencia va encaminado hacia la no discriminación y a favor de la igualdad, el cual va de la mano de la protección de los derechos humanos cuando se pretenda hacer una distinción; es importante reflexionar las implicaciones que tiene dicha sentencia en la práctica, debido a que resultaría perjudicial e incluso peligroso para el mismo alumno, unir a personas con determinadas características, a sabiendas de que los profesores no cuentan con una capacitación específica incluso médica y menos para todos los tipos de discapacidades, condiciones o enfermedades, de hecho hay profesores que se preparan de manera puntual para estos casos o mediante una educación particular que les permita no sólo comprender sino aprender a enseñar a ese grupo de personas conforme a sus necesidades específicas.

Relacionado a lo anterior, una escuela fue sancionada por no atender de forma adecuada a un niño que presentaba déficit de atención, lo que trajo como consecuencia que cometieran *bullying* en agravio del alumno, por cierto, fue una escuela particular, no obstante, se ha agregado en la sentencia arriba referida la obligación de capacitar a los docentes para atender alumnos con cualquier particularidad en aras de salvaguardar su derecho a la educación y evitar la discriminación.

En ese tenor, es indudable que los temas de inclusión han ido avanzando como lo es en personas con discapacidad visual o de movilidad, pero existen casos como el autismo que se encuentran en una condición muy particular, lo que invita a la consideración nuevamente acerca de las obligaciones del docente universitario cuando se susciten circunstancias como el hecho de que

algún alumno que presente cierta condición de salud concreta y llegara por ejemplo a tener una crisis de cualquier tipo cuando el profesor se encuentra a cargo del grupo; podría incluso incriminar al profesor, responsabilizándolo de que no tenga el conocimiento de cómo actuar en cada situación particular, si tomamos en consideración que existe ya el antecedente de la sentencia del bullying, su procedencia no estaría en duda, con independencia del resultado de la sentencia.

Lo anterior, sería así ya que en México cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación fija un criterio, en ocasiones es orientador y en otras obligatorio para los demás impartidores de justicia. Señalado así en el artículo 217 de la Ley de Amparo (Ley de Amparo, 2013).

Es por todo lo anterior, que el profesor sin duda debe ser ejemplo frente a grupo y es responsable de mantener un ambiente de orden y debe atender todas las particularidades enunciadas por la norma respecto a la discriminación que generan obligaciones en su actuar como servidor público, aunado aquellas que por interpretación o criterios del Poder Judicial tendrán la obligación de cumplir, ya que de otra forma podría considerarse que está discriminando, haciendo bullying y/o vulnerando derechos humanos del alumnado, además de que a la institución se le podría imputar violencia institucional.

4. Violencia de género

Es indudable que uno de los grandes temas a nivel mundial es la violencia de género, la docencia debido a su naturaleza está íntimamente relacionado al mismo, en ese sentido la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007) -en adelante LGAMVLV- regula de manera literal en su capítulo segundo a la violencia docente, señalando que es ejercida:

por las personas que tienen un vínculo docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Señalado así en el artículo 10 de la LGAMVLV (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

La ley refiere que no se requiere una serie de eventos para acreditarse ya que puede consistir en un sólo evento que produzca daño, están incluidos el acoso y el hostigamiento sexual

Entre las conductas que constituyen violencia docente se encuentran aquellas que dañan “la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros”. Descrito así en el artículo 12 de la LGAMVLV (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

Resulta interesante la redacción citada, en virtud de que como observamos se entrelaza a lo señalado en el apartado de la discriminación social, que en el caso mexicano como observamos no se sanciona hasta que se acredita la existencia de un detrimento a los derechos, de ahí que sea un problema práctico, toda vez que se convierte entonces únicamente en una aspiración o una

prescripción inhibidora de conductas para el docente, puesto que en algunas universidades no existían causales para recibir sanciones económicas o laborales cuando ingresaron algunos profesores, toda vez que no existían las hipótesis de responsabilidades que existen hoy en día.

En consecuencia, algunos Códigos de Ética prevén conductas que se vinculan a la LGRA (Ley General de Responsabilidades Administrativas, 2016), pero al tener una ley especializada en materia de discriminación, se presentan dudas sobre la forma en que se podría sancionar al docente. Referente a la violencia de género podemos resaltar que se regula la posibilidad de exista una subordinación real que es esencial en este tipo de relaciones sociales.

Recordemos que las universidades, como instituciones educativas, tienen un compromiso no únicamente con la excelencia académica, sino también con el respeto a la dignidad, los derechos y el mérito de las personas; así, “*el hostigamiento y el acoso sexual...afectan gravemente a la persona...sus relaciones personales, su salud y desempeño escolar, contradiciendo así uno de los principales esenciales de una institución educativa, la cual tiene la responsabilidad de fortalecer...la educación del estudiante*” Como se cita en Echeverría, Paredes, Kantún, Batún y Carrillo (2016, pág. 17).

Respecto al hostigamiento:

...es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Artículo 13 de la LGAMVLV (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

En materia penal la descripción de la conducta que se considera delito en la ley se llama tipo penal, de no adecuarse perfectamente la conducta, es decir si falta alguno de los elementos, se vulnera la garantía contemplada en el artículo 14 constitucional referente a la exacta aplicación en materia penal. Dicho de otra forma, no es lo óptimo que dos leyes señalen la misma conducta delictiva, sería como tener el delito de homicidio tipificado en el Código Penal y a su vez en otra ley, se debió referenciar en la ley al Código Penal, porque al tutelar en México la garantía citada, sí un tipo penal tiene una descripción que la otra ley no o simplemente no se adecúa perfectamente la conducta al hecho, sería posible que el imputado saliera libre pese a que se hubiera cometido la conducta antijurídica; es decir, en vez de dar mayor certeza jurídica puede tener el efecto contrario. Por ejemplo, en el acoso dice que no hay subordinación, debió en dado caso señalar habiendo o no subordinación.

Quizá la intención era adecuar las hipótesis para el caso de la docencia, pero esto complicaría la procedencia en los juicios del orden criminal, al indicar las imprecisiones que hemos referido. Respecto a las sanciones administrativas deben tener un margen de aplicación y vinculación también con esta ley al momento de aplicar la sanción, recordemos que los juicios político, administrativo, civil o penal en materia de responsabilidades a los servidores públicos se tramitan

por separado, aunque hayan derivado de la misma conducta. Puede ser que una misma conducta se sancione en materia penal, pero en administrativa no o viceversa.

Por lo que hace al hostigamiento sexual al ser muy difícil de comprobar que se había realizado, con el simple dicho de la víctima, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió un criterio en el que indicó que los testimonios de las víctimas de la totalidad de delitos que involucren actos de violencia sexual contra la mujer, deben ser valorados con una perspectiva de género a fin de evitar afirmaciones, insinuaciones y alusiones estereotipadas, que generen en el ánimo del juzgador una inadecuada valoración que reste credibilidad a la versión de las víctimas. Esos parámetros deben ser observadas por los impartidores de justicia que incluyen, al menos, los siguientes elementos:

- a) Se debe considerar que los delitos sexuales son un tipo de agresión que, en general, se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas (...)
- b) Se debe tener en cuenta la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual (...)
- c) Se deben tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros;
- d) Se debe analizar la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción, recordando que la misma es la prueba fundamental (...)
- e) Las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, deben ser utilizadas como medios de prueba siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos (Violencia Sexual contra la mujer).

La LGAMVLV (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007) en su artículo 14 señala que las entidades federativas establecerán las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones de docencia; así como asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan

Los tres órdenes de gobierno tienen la obligación de establecer mecanismos que favorezcan la erradicación de este tipo de violencia en escuelas privadas o públicas, creando procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión e implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja de conformidad a lo estipulado en el artículo 15 de la LGAMVLV (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007). Aquí es patente lo referido a establecer un procedimiento claro y armónico con la LGRA (Ley General de Responsabilidades Administrativas, 2016).

Por su parte el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014-2018 (Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014-2018, 2014), establece la necesidad de establecer acciones integrales de prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas en el sector educativo.

En la UNAM el, el cual incluso señaló que se consideran manifestaciones y violencia de género entre otros:

el acoso y hostigamiento sexuales, incluidos chantaje sexual y ambiente hostil, acoso laboral, violencia docente, violencia física, violencia sexual, violación, abuso sexual, discriminación por motivos de sexo o género, e intimidación o conducta hostil basada en estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género que no incluyan conductas de naturaleza sexual, chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, en la universidad o fuera de esta; seguir a una persona de la universidad al hogar; gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados; insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de subir una calificación, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar a una persona de reprobarla, bajarla de puesto o cuestiones similares si no se mantiene un contacto sexual, entre otros. Descrito así en el PACVG (2016, págs. 5,6)).

Es menester por lo anterior, que los docentes tengan presente que en materia de violencia de género el abanico de posibilidades de sanciones se amplía y desprende obligaciones que debe cumplir cabalmente, que si bien no son obligaciones de los servidores públicos en general, al ser específica a su labor debe despertar mayor inquietud por conocer dichas obligaciones e implicaciones en caso de incumplimiento, ya que independientemente de las sanciones administrativas cabe la posibilidad de que incurran en un delito.

Otra cuestión importante la encontramos cuando la legislación reconoce algún derecho que derive de una nueva aportación del lenguaje, al respecto VIGO (2017) señala la importancia de la semiótica “asociada al “giro lingüístico” de la filosofía que conlleva la prevención acerca de los problemas que están asociados al lenguaje del derecho y de los juristas” (p. 18), se debe conceptualizar y describir sus alcances, un ejemplo de ello lo encontramos en el término empoderamiento de la mujer o misoginia descrito en la LGAMVLV, artículo 5, fracciones X y XI (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007), lo cual clarifica la obligación para los servidores públicos, ya que tendrán claro lo que engloban dichos términos, es decir, ya no queda a la consideración subjetiva del profesor por ejemplo hacer algún chiste que desde su perspectiva no sea misógino, ya tiene un marco de referencia en su actuación. Un ejemplo muy distinto lo encontramos en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género (2015) obligatorio para todos los juzgadores del país, una de las críticas que se le puede hacer es que mezcla o equipara sin particularizar detalladamente temas de violencia de género contra la mujer y la ideología de género, igual trata el empoderamiento de la mujer, que temas de parejas del mismo sexo o la identidad de las personas *intersex* o transexuales (p. 37)¹. Lo anterior no es baladí, ya que independientemente de las posturas individuales que se adopten en el tema, la mayoría de los países que han asumido una ley particular de identidad relacionada con los géneros, es diferente de aquellas que prevén la violencia de género contra la mujer.

Este protocolo por supuesto se materializa en las sentencias del Poder Judicial, como mención aparte es interesante que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos elaboró un documento que se denomina -Respeto a las Diferentes Masculinidades (S.f.). Será interesante ver qué criterio

¹ Quizá estos errores se estén atendiendo, ya que actualmente el Protocolo está en revisión. Página de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Este protocolo se encuentra en proceso de actualización.

aplicará el juzgador ponderando derechos cuando se haga valer este documento en tribunales cuando el asunto verse sobre el tema tratado, ya que ese documento es elaborado por la Comisión, autoridad reconocida constitucionalmente en México, como máxima autoridad Nacional no jurisdiccional en Derechos Humanos conforme al artículo 102 de la Constitución (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917).

Hay Universidades que han abonado al estudio del tema en el país, por ejemplo, la UNAM empezó con un Programa Universitario de Estudios de Género y en el año 2018 se tornó en el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (2018).

Sin embargo, hay Universidades que han sido más enfáticas, por ejemplo España tiene una ley de identidad de Género, que se replica en sus comunidades Ley 2 (2016), también se hicieron lineamientos de aplicación de dicha norma para la Universidad Autónoma de Madrid (2018), más allá de los debates que pudiera presentar también cuenta con un documento que obliga a modificar el lenguaje relacionado al género que se debe utilizar en la Universidad (2019), incluyendo por supuesto la obligación de los docentes.

Resultados de investigación

La investigación desarrollada posterior a una revisión y análisis minucioso principalmente de ordenamientos legales, permitió obtener un óptica acerca de las obligaciones que tienen que cumplir los servidores públicos, para posteriormente particularizar acerca de los docentes universitarios, lo que permitió examinar las obligaciones precisas que le son aplicables en materia de discriminación y violencia de género, concatenadas con las establecidas en los Protocolos, Acuerdos y Códigos de Ética propios de las Universidades, así como las obligaciones derivadas de los criterios del Poder Judicial de la Federación como capacitarse para poder atender cualquier particularidad que pudieran presentar los estudiantes. Con lo anterior, se pudo advertir la necesidad de clarificar las obligaciones que tiene el docente universitario, ya que tiene una pluralidad de normas que debe cumplir, pero en muy diversos y específicos ordenamientos, lo que complica su conocimiento y cabal cumplimiento; amén de los problemas de aplicación que tienen que abordar las instituciones Universitarias armonizando su normatividad con lo previsto en las normas enunciadas principalmente en la LGRA (2016).

Lo álgido del tema es que el desconocimiento de la ley no lo exime su cumplimiento, por lo que el caso estudiado reviste una importancia crítica para el docente universitario. Es menester que se equiparen las obligaciones de los docentes de las Universidades privadas, ya que si bien es cierto la LGDE (2019) reconoce la rectoría del estado ante este servicio público, la realidad es que al no ser una concesión sino un permiso, la calidad de servidores públicos o relación directa con asumir las responsabilidades de la LGRA (2016) es incierto, aunque se ha abonado un poco en el tema con los supuestos de la Ley de Amparo (2013), reconociendo su procedencia contra los particulares en algunas hipótesis normativas, sigue existiendo una regulación imprecisa.

Conclusiones

Son múltiples los ordenamientos de los cuales debe tener conocimiento el docente universitario en cuanto a las obligaciones relacionadas con el desempeño de su profesión en calidad de Servidores Públicos, comenzando por la LGRA (Ley General de Responsabilidades Administrativas, 2016), para seguir con lo establecido en la LGDE (2019), Códigos de ética, Protocolos y Acuerdos institucionales de las Universidades, así como las derivadas de la LGAMVLV (2007) y LFPED (2003), sin olvidar también los que nacen de los criterios enunciados por el Poder Judicial de la Federación.

En ese sentido, no debe dejarse de lado que los Códigos de Ética y de conducta enunciados por las instituciones como las universidades tienen su fundamento legal en los lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal y la LGRA (2016) y por tanto sí son vinculantes para los profesores universitarios.

Es de advertirse que las universidades no tienen órgano interno de control dependiente del gobierno central como todos los demás organismos, por lo que es incierto qué pasará con la aplicación integral que ordena la LGRA (2016), empezando por quién será la autoridad universitaria competente de observar su cumplimiento, si habrá un modelo para todas las universidades o un Sistema diferenciado en el que cada una diseñará el suyo, esto último se vislumbra complicado justificar.

Respecto al procedimiento interno se debe regular de manera correcta para enviar al Tribunal la causa cuando los docentes universitarios cometan una falta grave, regular en su caso la inhabilitación, aunque el profesor alegue derechos adquiridos o argumente que esos supuestos jurídicos no se contemplaban en la ley con la que fueron contratados, un tema relacionado intrínsecamente con la irretroactividad de la ley.

Es importante mencionar que también en la ley hubo avances en cuanto a detallar a los servidores públicos que deben acatar obligaciones específicas y conceptos tan precisos como empoderamiento y misoginia, descripción que proporciona mayor certeza jurídica en el alcance de estos. No obstante lo anterior, también se regula la discriminación que requiere un menoscabo en el derecho para hacerse valer, situación que merma su aplicación indudablemente.

Es de atención primordial que se revise si están facultados los órganos respectivos internos en las Universidades para emitir normas generales que sean coercitivas y validas en Tribunales, puesto que si exceden lo establecido en la Ley General, también podría cuestionarse su legalidad y si está mal establecido el procedimiento serían claras las violaciones respecto a la legalidad y seguridad jurídica y la normatividad interna sería solamente una carta de buena intención para inhibir ciertas conductas. Las universidades de las entidades federativas deben hacer también los ajustes correspondientes, por ser la educación en México una facultad concurrente y porque la ley que obliga a regularla es una ley general, que a su vez prevé sanciones y un procedimiento específico que se debe replicar.

Observamos que es muy complicado que el docente universitario se encuentre en posibilidades de seguir puntualmente los acuerdos, protocolos y toda la reglamentación general y particular respecto a las obligaciones que tienen como servidor público y las adicionales relacionadas con la violencia de género y discriminación, las cuales en caso de incumplimiento o vulneración de

derechos traen consigo grandes consecuencias para los docentes no sólo de índole administrativa o civil, según sea el caso, sino también penal incluyendo las específicas como las mencionadas en cuanto al hostigamiento y abuso sexual, que como advertimos requiere revisarse el tipo penal.

Una solución sin duda será que al momento de contratación se le haga sabedor de todo el panorama legal y se le proporcionen las herramientas para su debido cumplimiento. Toda vez que la obligación es para todos los docentes independientemente del área de conocimiento.

Advertimos que, no obstante, se reconoce como servicio público a la educación en la propia ley y bajo la rectoría del Estado, las Universidades particulares tienen un permiso gubernamental de enseñanza y no una concesión, lo que desvincula el cumplimiento cabal de la LGRA (2016), esto se debe atender con prontitud para no hacer un sistema diferenciado en un mismo Servicio Público que depende del Estado.

De ahí la importancia de que los docentes universitarios conozcan que además de cumplir con las obligaciones genéricas establecidas para ellos en la norma como servidores públicos, tienen el deber de conocer y cumplir las obligaciones relacionadas con la discriminación y violencia de género aplicables relacionadas con su ejercicio profesional en México.

Referencias

- Acuerdo 14/CG Por el que se aprueban las Directrices de aplicación de la Ley de Identidad de Género.* (2 de Julio de 2018). (Universidad Autónoma de Madrid) Obtenido de <https://www.uam.es/BOUAM/I.2.14.-Acuerdo-14/CG-15-06-18/1446766240413.htm?language=es&pid=1234892145844>
- Acuerdo por el que se establecen políticas institucionales para la protección de los derechos humanos en la Universidad Nacional Autónoma de México. (2014). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos Generales. (2017). *Diario Oficial de la Federación a 22 de agosto de 2017.* Obtenido de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5494540&fecha=22/08/2017
- Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos. (2015). *Diario Oficial de la Federación 20 de agosto de 2015.* Obtenido de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5404568&fecha=20/08/2015
- Amparo Directo 35/2014. (2015). *Responsabilidad civil por maltrato escolar (bullying).* México: Seminario Judicial de la Federación, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Obtenido de <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2020-12/AD%2035-2014.pdf>
- Bautista, D. Ó. (2001). *La ética en los Servidores Públicos* (1 ed.). México: Universidad Pedagógica Nacional. Obtenido de <http://200.23.113.59:8080/jspui/bitstream/123456789/1172/1/La%20etica%20en%20los%20servidores%20publicos.pdf>
- Código de Ética de la Universidad Nacional Autónoma de México. (30 de Julio de 2015). México: Gaceta de la Universidad Nacional Autónoma de México.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917). *Diario Oficial de la Federación 5 de febrero de 1917*. Obtenido de <https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos>
- Doz Costa, J. (2010). Violencia Institucional y cultura política. *Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales*(38), 145-168. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/185/18516804010.pdf>
- Echeverría Echeverría, R., Paredes Guerrero, L., Diódora Kantún Chim, M., Batún Cutz, J., & Carrillo Trujillo, C. (2016). Acoso y hostigamiento sexual en estudiantes universitarios: un acercamiento cuantitativo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22(1), 15-26. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161002.pdf>
- Exp. 131/2020. (2020). *Acción de inconstitucionalidad*. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Obtenido de https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/acuerdos_controversias_constit/documento/2020-08-14/MI_AccInconst-131-2020.pdf
- Fernández, J. (2002). El servicio público de educación prestado por particulares. *Educación, ciencia y cultura*, 119-127. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/341/9.pdf>
- Flores, A., Espejel, A., & Martell , L. (2016). Discriminación de género en el aula universitaria y en sus contornos. *Ra Ximhai*, 12(1), 49-67. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46146696004.pdf>
- Fraga, G. (2002). *Derecho Administrativo* (42a ed.). México: Porrúa.
- Guía para un uso no sexista de la lengua en la Universidad Autónoma de Madrid* (1 ed.). (2019). Universidad Autónoma de Madrid. Obtenido de <https://www.icmm.csic.es/img/Guia-para-un-uso-no-sexista-de-la-lengua-en-la-UAM.pdf>
- La educación como derecho humano. (2005). Bilbao, España : UNESCO Etxea. Obtenido de https://www.unescoetxea.org/dokumentuak/Educacion_Derecho_Humano.pdf
- La UNAM creó el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG)*. (2018). (Universidad Nacional Autónoma de México) Obtenido de <https://comunidaddivers.com/2018/03/20/la-unam-creo-el-centro-de-investigaciones-y-estudios-de-genero-cieg/>
- Ley 2 de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad de Madrid. (29 de Marzo de 2016). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2016/BOE-A-2016-6728-consolidado.pdf>
- Ley de amparo, reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos . (2013). *Diario Oficial de la Federación a 2 de abril de 2013*. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAmp_070621.pdf
- Ley de Educación del Estado de Puebla. (2020). *Periódico Oficial del Estado de Puebla de 18 de mayo de 2020*. Obtenido de <https://ojp.puebla.gob.mx/index.php/leyes>
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (2003). México: Diario Oficial de la Federación de 11 junio de 2003. Obtenido de <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/ley%20Federal%20para%20Prevenir%20la%20Discriminaci%20n%281%29.pdf>
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2007). *Diario Oficial de la Federación de 1 de febrero de 2007*. México. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf
- Ley General de Educación. (2019). *Diario Oficial de la Federación del 30 de septiembre de 2019*. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE_300919.pdf
- Ley General de Responsabilidades Administrativas. (2016). *Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2016*. México. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA_200521.pdf
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. (1976). *Diario Oficial de la Federación del 29 de diciembre de 1976*. México. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153_110121.pdf

- Noticia 123. (3 de Octubre de 2018). *La exclusión de alumnos con discapacidad del sistema educativo general es discriminatoria y, por tanto inconstitucional*. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Obtenido de <http://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=5768>
- Perelman, M. y Trufó, M. (2016). Violencia Institucional: tensiones actuales de una categoría política central. *Ciencias Sociales*, 14-21. Obtenido de <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2016/11/04.-dossier-PERELMAN.pdf>
- Prieto Sánchez, A. T. (2007). El profesorado universitario; su formación como modelo de actuación ética para la vida en convivencia. *Actualidades Investigativas en Educación*, 7(2), 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/447/44770202.pdf>
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014-2018. (2014). *Diario Oficial de la Federación 30 de abril de 2014*. Obtenido de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343064&fecha=30/04/2014
- Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género* (1 ed.). (2015). Suprema Corte de Justicia de la Nación . Obtenido de https://www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo_perspectiva_genero.pdf
- Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México. (2016). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Quintero, C. (S.f). El derecho Humano a la educación y el servicio público de educación superior en México. *Instituto de Investigaciones Jurídicas*, 287-315. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2654/12.pdf>
- Reglamento General de Incorporación y Revalidación de Estudios. (2015). *Gaceta de la Universidad Nacional Autónoma de México del 12 de enero de 2015*. Obtenido de https://www.dgire.unam.mx/contenido_wp/wp-content/uploads/2016/01/REGLAMENTO-GENERAL-DE-INCORPORACION-Y-REVALIDACION-DE-ESTUDIOS.pdf
- Respeto a las Diferentes Masculinidades*. (S.f.). Obtenido de Respeto a las Diferentes Masculinidades, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Material/trip-respeto-dif-masculinidades.pdf
- Tesis 1a. CLXXXIV/2017. (noviembre de 2017). *Violencia Sexual contra la mujer. Reglas para la valoración de su testimonio como víctima del delito*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Registro: 2015634.,
- Tesis:XVI.1o.A.22 K . (junio de 2015). *Actos de particulares, para considerarlos equivalentes a los de autoridad conforme al artículo 5o, fracción II, segundo párrafo, de la ley de amparo, deben reunir las características de unilateralidad, imperio y coercitividad*. México: Seminario Judicial de la Federación, Décima Época, Registro: 2009420.
- Vigo, R. (2017). *La Interpretación (Argumentación) Jurídica en el Estado de Derecho Constitucional* (1 ed.). México: Tirant lo Blanch. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/interpretacion_argumentacion.pdf