



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA  
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN



2022 *Ricardo Flores*  
Alfaro *Magón*  
PRECURSOR DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA

OPINION JURIDICA 10/2022

Expediente: COPRED/CAyE/Q-016-2020

Persona peticionaria: [REDACTED]

Institución a quien se atribuye el acto discriminatorio: Kybernus, A. C.

Ciudad de México, 05 de noviembre de 2022.

**COPRED**

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en lo sucesivo el Consejo o el COPRED), de conformidad con los artículos 35, fracciones V y VI, 54, 68 y 72 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal vigente en la época de los hechos (en adelante la Ley o la LPEDDF) y 70 del Estatuto Orgánico, tiene entre sus objetivos y facultades conocer e investigar presuntos actos de discriminación cometidos por particulares y autoridades o personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, mediante los procedimientos de queja y reclamación, respectivamente.

De conformidad con los artículos 37, fracciones XXIII y XXV, de la Ley, así como 78, fracción I, del Estatuto Orgánico del Consejo, entre las facultades que le confieren al COPRED están las de: atender las solicitudes de las personas para su defensa por presuntos actos discriminatorios sean presentados por cualquier particular, conforme a lo establecido en la presente Ley; provenientes tanto de servidoras y servidores públicos o autoridades de la Ciudad de México, como de particulares.

En consecuencia, y de conformidad con el artículo 79 de la Ley, este Consejo procede al análisis de las constancias que integran el expediente citado al rubro en los términos siguientes:

### I. RELATORÍA DE HECHOS Y TRÁMITE DEL EXPEDIENTE

1. En fecha 31 de diciembre de 2019, mediante correo electrónico, la peticionaria [REDACTED] [REDACTED] presentó queja ante este Consejo, quien la ratificó a través de comparecencia del 21 de enero de 2020, a la que se asignó el número de expediente **COPRED/CAyE/Q-016-2020**, y expuso los siguientes hechos:



*Fui parte de Kybernus, A.C. (programa de valor social de Grupo Salinas), lugar donde viví actos de violencia de género y discriminación, acciones que se cometieron de manera sistemática en mi contra.*

*Al respecto, Kybernus, A.C., no cuenta con mecanismos para prevenir la violencia de género ni protocolos para atenderla, aunado a su falta de capacitación en la materia, origina que los casos que suceden dentro de la misma asociación pasen desapercibidos, impunes, generando episodios de desigualdad, discriminación y violencia de género, siendo yo una de las víctimas y padeciendo por la falta de protocolos.*

*Por lo anterior, en fecha 25 de noviembre de 2019, denuncié los motivos de mi baja definitiva como participante de Kybernus, A.C., denuncia que realicé a través de la red social Facebook y de la cual no recibí ninguna respuesta.*

*Ante la falta de respuesta realicé un escrache el 10 de diciembre de 2019 afuera de las oficinas de Kybernus, A.C., para denunciar la falta de la debida diligencia y ser una institución omisa ante mi caso y la violencia de género y discriminación que al interior se viven, esa tarde me recibió el Director General Adjunto, Edgar Olaiz.*

*Posterior a ello, el 13 de diciembre de 2019, recibí una carta a mi correo electrónico la cual no recibió mi aprobación, por lo que envié un documento precisando puntos específicos para la reparación de daños reiterando se vieran explicitados en su disculpa pública, sin embargo, en fecha 19 de diciembre de 2019, en las cuentas oficiales de la asociación de Twitter y Facebook de Kybernus, A.C., publicaron la versión que no se había aprobado, y también en el texto del post tergiversaron los hechos, creando con ello una subestimación de lo acontecido y ridiculización a mi persona, generando con ello una revictimización, por lo que en fecha 24 de diciembre de 2019, realicé una manifestación de mi inconformidad en la red social Facebook, de la cual hizo caso omiso Kybernus, A.C.*

Se acompañaron a dicho escrito una serie de documentos que narran de manera más detallada los hechos a los que hace referencia la peticionaria, entre ellos

Carta dirigida a Fernando Espinoza de los Reyes, Director General de Kybernus en diciembre de 2019 en el que denuncia la promesa incumplida de garantizar que ni la peticionaria ni nadie más volviera a vivir violencia por parte de Oficinas Kybernus o kybernautas; tres peticiones negadas por parte de José Carlos Espinoza de reunirse con a peticionaria; denuncias realizadas a Irma Sanginés , Agustín Arcos



José Carlos Espinoza y Fernando Espinoza de los Ríos y la realización de un escrache con batucada por “no brindar debida diligencia y ser una institución omisa en mi caso y ante las violencias que allí interior se viven”.

Refiere endicho escrito que la perspectiva de género no está transversalizada en la institución y que la falta de capacitación en la materia dejó desapercibidos y por ende impuesto distintos episodios de violencia, desigualdad, discriminación, violencia y machismo.

En dicha carta, señalan así mismo una serie de conductas que sirvieron como referente de la investigación de este Consejo, en el que se hace referencia a diversas conductas como las que se transcriben a continuación:

*“Un ejemplo es cuando en mi primer periodo como Enlace, Agustín Arcos me engañó convocándome a una “reunión regional con Enlaces”, la reunión en realidad era con Kybernautas de la CDMX que él había citado para que le presentaran proyectos. Días atrás me había dicho de la idea de una reunión para iniciativas de CDMX y yo le había dicho que se iba a tomar como favoritismo y amiguismo porque él quería invitar sólo a algunxs kybernautas y que no era correcto. Le comenté que era mejor seguir con el formato escrito para que todxs pudieran participar y ser elegibles. Agustín no atendió a lo que acordamos y no sólo organizó la reunión a mi espalda, sino que me mintió para que yo estuviera presente. La reunión además se llevó a cabo en un tono de “ayúdenme a levantar este colectivo” lo cual me deslegitimó ante lxs kybernautas, al ser un discurso devaluatorio para mi gestión, fue una humillación y una descalificación para mí, fue también una ridiculización al “tomarme el pelo” engañándome con lo de la reunión “regional” “*

*Otro ejemplo de que la “honestidad es un valor para Kybernus” pero sólo para fines de la página web y no para la realidad al interior, es que años atrás hubo una votación para elegir quién coordinaría el Proyecto de Tertulias para CDMX-EdoMex. El kybernauta Eduardo Gómez ganó porque llevó a la votación a personas que no eran de Kybernus y que votaron ¡¡¡delante de la cara de integrantes de Oficinas Kybernus!!! y Oficinas aceptó el resultado. Se hizo el señalamiento ante la deshonesta práctica de acarreo, pero Oficinas dio por válida la votación. A raíz de ese acontecimiento, hubo kybernautas que (con justa razón) dejaron de participar en las siguientes actividades del Colectivo. Yo fungía como Vocal del Colectivo CDMX y desde entonces, al parecer he sido un dolor de cabeza para integrantes de Oficinas, ya que nunca he dejado de señalar aquello que puede ser mejorado o de denunciar cuando existe injusticia.*

*De todo lo vivido en Kybernus, las omisiones y la falta de debida diligencia son lo más grave. Con lo que respecta a mi caso, la violencia se ha incrementado y sistematizado ante la carencia de medidas que pongan fin al interior de Kybernus las prácticas violentas tanto de integrantes de Oficinas como de*



*Kybernautas. Por otra parte, tampoco ayudan las distinciones que se hacen entre los casos que son mediáticos y aquellos que como el mío han seguido una ruta institucional y que como he enunciado al inicio de este escrito, (¡han sido meses de buscar solución y años de insistir en que Kybernus tenga protocolos de atención a violencia e incorpore perspectiva de género!); mientras aquellos que han sido por Twittazo se han resuelto en menos de 24 horas. Kybernus requiere con urgencia tener un protocolo con perspectiva de género, de atención a víctimas. Si bien presento mi caso individualmente, conozco de otros casos que no están siendo denunciados precisamente por la falta de mecanismos que defiendan y salvaguarden la integridad de las mujeres que al interior de Kybernus han vivido agresiones.*

*A la última reunión que se tendría con la Junta Directiva para retroalimentación, José Carlos Espinosa no me convocó (15 de Junio, 2019), lo cual rompía uno de los acuerdos que habíamos establecido tiempo atrás. Afortunadamente una kybernauta me invitó a nombre de la Junta y pude participar.*

*En mi segundo periodo como Enlace, la reunión nacional con Enlaces destinó un tiempo para que Enlaces que habían sido reelectos compartieran a quienes era su primera vez, las experiencias que habían tenido, fue una invitación que se extendió con anticipación. Pese a que yo también tenía la experiencia de ser Enlace por segunda ocasión, a mí no me convocaron a participar en la actividad.*

*En la última reunión nacional en la que participé como Enlace, se dijo que habría un incentivo económico para Enlaces que cubrieran con sus objetivos y que podía ser utilizado para formación académica. Con todo y los retos que representó la integración del nuevo modelo en CDMX, durante mi periodo como Enlace a través de misiones y dinámicas logré dar pasos en la cohesión. Se sentaron también las bases para la organicidad de las diferentes áreas de la Junta Directiva. Aun cuando por el número de meses el incentivo sería compartido proporcionalmente con la Enlace posterior a mi gestión, hasta la fecha no he recibido ninguna información sobre el proceso para que me lo hagan llegar.*

*En mi primer periodo como Enlace, Rubén Machaen (exdirector de Comunicación de Oficinas Kybernus y exresponsable del Colectivo CDMX en oficinas) me destituyó de mi cargo injustificadamente y sin protocolo que definiera los términos de la salida. Al darme la noticia fue amedrentador. Tuve que dar otra versión al Colectivo. Este tema quedó desahogado cuando me pediste perdón aquella vez.*

*Hay un punto que no incluyo en este texto pero que será importante que Kybernus reflexione en su interior. Hay violencias que son ejercidas por Kybernautas hacia mujeres kybernautas u otras personas fuera de las actividades de Kybernus, ya sea en los ámbitos laborales, familiares, de pareja, de amistad, etc. Sería acertado que en algún momento hubiera criterios para ello. Casos como el de Iván Adelchi, Roberto Orozco, Oliverio Orozco... nos dan un panorama de que es importante que para ingresos y permanencia*



*no sólo se consideren las acciones como líderes, sino que existan también criterios vinculados a la ética, pues Kybernus es un programa con “valores y compromiso”. Kenji Murakami, Alejandro Alba y José Luis Gallegos, son ejemplo de que “liderazgos vemos, personas no sabemos”. El único objetivo por el que enuncio sus nombres y los de los otros 3 exkybernautas es para poner sobre la mesa la ilustración de que los liderazgos intelectuales, propositivos, que son “buena ondita” en Kybernus o que tienen redes sociales cuidadas y con tráfico, no necesariamente son sinónimo de “liderazgos con ética” (aunque lo parezcan) Tener como slogan “Liderazgo con valores y compromiso” es una bandera que Kybernus eligió y que debe sostener no sólo con pronunciamientos en épocas de crisis, sino en lo cotidiano, en la elección y conservación de sus perfiles.*

*Un punto sin duda polémico, pero congruente, de lo contrario hay líderes Kybernus que son violentadores patrimoniales, o que son plagiadores, o abusadores sexuales o con prácticas políticas deleznable y que aun cuando sus acciones no sean dentro de Kybernus, pertenecen a Colectivos, acceden a recursos y reflectores de Kybernus o agravian a kybernautas u otras personas en otros contextos y espacios.*

#### Pretensiones de la Peticionaria

En el mismo escrito se expresaban peticiones por parte de la peticionaria, consistentes en:

- Disculpa pública en las redes sociales oficiales de Kybernus (Facebook y Twitter) en donde quede explicitado:
- El compromiso real y medible de Kybernus para prevenir y sancionar violencia por motivos de género, es decir, definir las medidas, mecanismos institucionales y protocolos que a lo sucesivo se implementarán

En escrito de fecha 19 de noviembre de 2021, la peticionaria señala como medidas de reparación del daño

- Que Kybernus me pida una disculpa cuyo contenido no sea revictimizantes y cuya versión pueda ser revisada por mí y COPRED.
- Que KYBERNUS asuma el compromiso financiero pendiente en el entendido de que no se le está pidiendo ningún tipo de reparación económica, toda vez que mi interés no está puesto de modo alguno en el dinero sino en la justicia.
- Que Kybernus incluya mi nombre en los créditos del Protocolo, ya que publicó los nombres de las personas que participaron en la última fase, pero no de quienes, como yo, desde un inicio y



hasta e fecha, también impulsamos su existencia desde los saberes, desde los conocimientos, desde la dolencia, desde la vivencia, desde la cuerpo, desde la acción y desde la denuncia.

2. Mediante oficio COPRED/CAyE/SAJ/014/2020, se notificó el expediente de queja Kybernus, A.C.

3. En fecha 10 de febrero de 2020, se recibió escrito signado por Gastón Novelo Méndez, Representante Legal de Kybernus, A.C., quien manifestó:

*Kybernus es un Programa de creación de valor social de Grupo Salinas que identifica e impulsa liderazgos jóvenes desde lo local. El Programa tiene presencia en 35 ciudades del país.*

*Las y los participantes del Programa son personas jóvenes que muestran aptitudes de liderazgo y que son invitadas por Kybernus para participar en actividades de formación, impulso y colaboración entre líderes.*

*Bajo un proceso de selección e ingreso, el Programa Kybernus identifica en todos los estados del país a liderazgos jóvenes y los invita para que sean beneficiarios/as de la oferta de valor del Programa, sin haber de por medio ningún tipo de afiliación, inscripción o membresía. Por tanto, la pertenencia de las y los participantes al Programa Kybernus es voluntaria y no existe ningún tipo de relación laboral o contractual.*

*A continuación, se muestra una breve descripción de la participación de la C. [REDACTED] en el Programa Kybernus:*

❖ *Fue invitada e ingresa voluntariamente al Programa en el 2015. En el lapso del 2015 al 2019 la C. [REDACTED] tuvo una participación destacada en el Programa, con acceso a oportunidades como eventos y encuentros nacionales, no existiendo actos de limitación o discriminación alguno. Se le impulsó mediante la formación de habilidades de liderazgo, vinculación y apoyo a sus proyectos:*

- *Capacitación en talleres de: Democracia y Participación Ciudadana, Políticas Públicas y Geopolítica.*
- *Invitación y asistencia a Ciudad de las Ideas en Puebla (2016).*
- *Invitación y asistencia a Comida con Ricardo Salinas Pliego, Presidente del Grupo Salinas (2015).*
- *Apoyo financiero a su iniciativa Encuentro con Líderes (2016).*



- *Invitación desde Kybernus a participar en la docuserie "Somos Valientes" de la periodista Lydia Cacho en CDMX (2016).*
  - *Apoyo financiero a su taller "Por la Pugna de los Derechos Humanos" (2018).*
  - *Asistencia a 2 Encuentros Nacionales Kybernus en la CDMX (2017-2019).*
- ❖ *Cronología de la separación de la C. [REDACTED] del programa Kybernus.*

*El 8 de noviembre, la C. [REDACTED] envió un correo dirigido a las y los participantes del Programa Kybernus en CDMX con copia a oficinas Kybernus para comunicar su separación temporal del Programa, mencionando que el motivo era: "...la violencia que he vivido en Kybernus por parte de oficinas y por parte de kybernautas y que han quedado impunes". Agrega que, ante las agresiones presentadas en meses previos, tanto de participantes, así como de integrantes de las oficinas Kybernus (señalando específicamente al C. Agustín Arcos Gamboa, en ese entonces Director Operativo y al C. José Carlos Espinoza Lanz, en ese entonces Director de Desarrollo Estratégico) no se había actuado "con la debida diligencia" o ante "la falta de protocolos en Kybernus para prevención y atención a la violencia". (Anexo 1: Correo de la C. [REDACTED] de fecha 8 de noviembre).*

*Cabe señalar que existe una divergencia entre los señalamientos de la denunciante y el punto de vista de los colaboradores del programa mencionados, quienes han sostenido en reuniones con los directivos del Programa el reconocimiento a la existencia de una diferencia, pero que ésta se dio por fallas en la comunicación, ausencia en el programa de protocolos adecuados de atención, retrasos en la concreción de soluciones y diferencia de perspectivas, mas no se ejerció violencia ni discriminación en ningún momento.*

*Al correo electrónico referido y presentado en el anexo 1, respondió el 14 de noviembre vía correo electrónico la también participante del Programa en CDMX, la C. Irma Sanginés Contreras. En él expresa su pesar por la decisión tomada por la C. [REDACTED] de separarse temporalmente del Programa, agregando que se continuarán los esfuerzos para lograr una convivencia en un espacio de respeto y sin violencia, expresa su disposición al diálogo. Se anexa la respuesta que dio a este correo la C. [REDACTED] (Anexo 2: Correo*



de la C. Irma Sanginés Contreras y correo de respuesta de la C. [REDACTED]  
[REDACTED] de fecha 14 de noviembre).

*Es importante hacer mención que el Programa ha visto incrementado en los últimos meses casos de polarización de opiniones que han llegado a descalificativos y agresiones entre algunas y algunos participantes en redes sociales, sobre todo relacionadas con discusiones públicas como el aborto, el matrimonio igualitario o la legalización de la marihuana.*

*Para responder a este entorno de polarización que se vive en redes sociales y hacia dentro del programa, desde el mes de julio del 2019 se sostuvieron diversas reuniones para atender señalamientos y casos de denuncia de violencias presentados entre algunas y algunos participantes del Programa en la CDMX, así como para establecer una ruta de colaboración entre participantes y personal de oficinas del Programa para impulsar el diseño y adopción de un protocolo de atención a casos de violencia. Estas reuniones se efectuaron en los días 11 de julio, 30 de julio, 5 de agosto y 2 de septiembre, a las cuales asistieron como representantes del Programa, el C. Agustín Arcos Gamboa y el C. José Carlos Espinosa Lanz, así como participantes del Programa en la CDMX, entre ellas la C. Dulce María Lara Hernández, la C. Irma Sanginés Contreras e integrantes del grupo "Insurrectas", perteneciente a la Red Nacional Kybernus especializada en el tema de Género. (Anexo 3: Minuta de acuerdos de sesión de trabajo con participantes del programa del mes septiembre).*

*La mayoría de los acuerdos de estas reuniones han sido atendidos y otros están en proceso de completarse, como es el caso de los protocolos y los procesos de capacitación para prevención de violencias y en perspectiva de género. Como ejemplo, uno de los acuerdos fue la publicación en redes sociales de un comunicado oficial de Kybernus sobre un posicionamiento público del Programa con respecto a actos de violencia, discriminación y discursos de odio en el que se señaló que los y las participantes que incurrieran en expresiones o discursos de odio serían separados del programa (Anexo 4: Comunicado publicado en sitios oficiales del programa en Facebook y Twitter en contra de actos y expresiones de violencia en el mes de septiembre).*



*Durante estas reuniones se atendió una denuncia presentada por varias participantes del programa, pertenecientes a la Red nacional especializada en temas de género "Insurrectas", en contra de un participante del Programa en CDMX por publicar en redes sociales discursos de odio. A esta persona se le dio la oportunidad de desvincularse de dichas publicaciones, y al no hacerlo, fue separada del Programa. Con dicha resolución no quedó conforme la C. [REDACTED] [REDACTED] ya que sostenía que el proceso tomó demasiado tiempo debido a la inadecuada aplicación de un mecanismo de atención, a la falta de protocolos adecuados ya que consideró que los representantes del programa no cumplían los compromisos contraídos. Se cuenta con los comunicados privados donde se informa de la separación del programa.*

*Este caso, como otras situaciones de expresiones de violencia presentadas en el 2019 (cuyos protagonistas igualmente fueron separados del programa), hizo evidente reconocer la necesidad del Programa de contar con un protocolo para prevenir y atender casos de violencia, por lo que se iniciaron gestiones para analizar alternativas de especialistas externos (Her Safe Place) y en el Grupo Salinas (Unidad de Género Tv Azteca) para el diseño y construcción del protocolo en mención.*

*Igualmente, se hicieron ajustes en la integración del equipo de trabajo en las oficinas del programa. El C. Edgar Olaiz Ortiz asumió la Dirección General Adjunta del Programa; C. Agustín Arcos Gamboa dejó la Dirección Operativa, la cuál es asumida por el C. José Carlos Espinosa Lanz; y es invitada a colaborar la C. Irma Sanginés Contreras, participante del programa en la CDMX y miembro de la Red Nacional especializada en Género "Insurrectas".*

*También se impulsó la revisión de la Declaración de principios éticos que rigen al Programa. Se elaboró un proyecto que fue publicado y consultado públicamente con las y los participantes mediante convocatoria lanzada el 16 de diciembre. Esta propuesta fue enriquecida por comentarios de diversas y diversos participantes. Finalmente fue dado a conocer en un taller nacional el pasado 18 de enero. (Anexo 5: Se anexa Convocatoria publicada en el mes de diciembre y Declaración de principios éticos difundida a partir del mes de enero).*



El 25 de noviembre del 2019, la C. [REDACTED] hace pública a través de sus redes sociales su decisión de separarse del Programa Kybernus, argumentando haber sido víctima de agresiones durante años, además de trato inadecuado por parte de integrantes de oficinas y de participantes del programa. Un programa "que redacta bonitos posicionamientos para FB y Twitter pero que hasta la fecha no ha redactado mecanismos contundentes para erradicar, prevenir y sancionar la violencia que se vive a su interior". A la par de su renuncia, inicia una campaña en redes sociales denominada #KybernusTuDisculpamporta. (Anexo 6: Renuncia pública de la C. [REDACTED] al Programa Kybernus el 25 de noviembre).

El 10 de diciembre, la C. [REDACTED] acude a las oficinas Kybernus dirigiendo una manifestación con batucada (escrache). Fue atendida y escuchada por el C. Edgar Olaiz Ortiz, Director General Adjunto del Programa Kybernus. Sus peticiones se centraron en solicitar que el Programa le externara una disculpa por lo que ella considera actos de violencia contra su persona y que el Programa iniciara el diseño de protocolos de atención para casos de violencia de género, para así evitar que en lo subsecuente se presentaran este tipo de casos con otras participantes del programa.

En dicha reunión se le comentó que sus peticiones serían analizadas y tomadas en cuenta. Se le informa que se estaban impulsando acciones y haciendo las gestiones (recursos y apoyos) para que el Programa Kybernus implementara en el 2020 un protocolo de prevención y atención a casos de violencia. Cabe señalar que el Grupo Salinas, al que pertenece el Programa Kybernus, cuenta con una acreditación de Inmujeres/Conapred de reconocimiento y procedimientos de actuación en casos de violencia de género desde el 2019, además de una Unidad de Género que está apoyando actualmente al Programa Kybernus en el diseño e implementación de un protocolo adecuado.

El 12 de diciembre, la C. [REDACTED], desde sus cuentas de redes sociales y desde la cuenta de "Políticamente Incorrectas", publica una petición de disculpa y hace señalamientos contra personal que colabora en oficinas Kybernus (Anexo 7. Difusión de actos de protesta y señalamientos contra personal de oficinas Kybernus el 12 de diciembre).



El 13 de diciembre, a nombre del Programa Kybernus, el C. Edgar Olaiz Ortiz envía un correo electrónico privado con una carta con mensaje de disculpa a la C. [REDACTED], mismo que no fue respondido (Anexo 8: Carta privada de desagravio de Oficina Kybernus a la C. [REDACTED] con fecha de 13 de diciembre).

El 13 y el 16 de diciembre, el C. Fernando Espinosa de los Reyes Aguirre, Director General de Kybernus, intentó en varias ocasiones comunicarse vía telefónica y mensajes de WhatsApp con la C. [REDACTED] para escucharla, dialogar y buscar soluciones. Tampoco recibió respuesta (Anexo 9: Mensajes no contestados de la C. [REDACTED] al Director General de Kybernus).

El 18 de diciembre, la C. [REDACTED] envió un correo al Director General del Programa, donde: 1) Expone los motivos de su baja definitiva y presenta los actos de violencia ejercidos en contra de ella; 2) Solicita acciones para la reparación del daño. Utilizando diversos "Violentómetros" presenta una clasificación de las agresiones de las que consideró fue víctima: bromas hirientes, mentiras y engaños, ignorar, descalificar y ridiculizar, humillar en público, no ser convocada a sesiones de asamblea, restringir participación y uso de voz, presión para renunciar al cargo, exclusión virtual e insultos electrónicos.

Al final de su escrito hace dos solicitudes de acciones para reparación del daño: 1. "Una Disculpa Pública en las redes sociales oficiales de Kybernus (Facebook y Twitter)" 2. "El compromiso real y medible de Kybernus para prevenir y sancionar violencia por motivos de género...".

No obstante, las divergencias de opiniones entre la denunciante y las personas señaladas por ella, el programa decide privilegiar las solicitudes de la C. [REDACTED]: el 19 de diciembre se le informa por correo electrónico que se hará público un comunicado de disculpa como lo solicitó en su correo al Director General para la reparación de daño (disculpa pública con compromiso de instrumentar protocolos de prevención y atención a situación de violencias). El comunicado es publicado el mismo 19 de diciembre en las redes sociales Kybernus, expresando una disculpa pública y reiterando que en 2020 el Programa implementará protocolos de atención a violencias. Tampoco se recibió una



respuesta. (Anexo 10: Disculpa pública del Programa publicadas en Facebook y Twitter en 19 de diciembre).

El 24 de diciembre, la C. [REDACTED] hace una última publicación en sus redes sociales denunciando que se le estaba dando "Atole con el dedo" y que se le estaba "Tomando el pelo", señalando que en el escrito de disculpa pública se "tergiversaron los datos y los hechos", se utilizó "artimaña de redacción" y "se volvieron a vulnerar sus derechos" (Anexo 11: Publicación en Facebook de la C. [REDACTED] de fecha 24 de diciembre).

Cabe señalar que el Programa no tuvo ni tiene la intención de atacar o agredir a ninguna o ningún participante y que el comunicado de disculpa publicado a petición de la C. [REDACTED] (sic), obedece a un ejercicio genuino de reconocimiento y disculpa por fallas, errores y omisiones que hayan vulnerado o violentado su persona y/o sus derechos por parte del Programa, que en ningún momento ha existido la intención de tergiversar datos o hechos, además de que ha sido suficientemente anunciado y está en ejecución el proceso de construcción de un protocolo de atención para casos de violencia (solicitudes señaladas por ella para la reparación del daño).

❖ Respecto a los hechos que indica la peticionaria, C. [REDACTED], en el oficio COPRED/CAyE/SAJ/014/2020, se hacen los siguientes comentarios:

- "Viví actos de violencia de género y discriminación, acciones que se cometieron de manera sistemática"

En la carta de desagravio enviada a [REDACTED] el viernes 13 de diciembre y posteriormente, a solicitud suya, publicada en redes el 19 de diciembre, se menciona lo siguiente: "Frente a señalamientos de agravios y violencia, no tenemos duda, los derechos van primero." También se indica: "Por lo anterior, recibe esta carta como un sincero acto de desagravio y una disculpa ante cualquier error u omisión cometida por nuestra parte," acompañada con un reconocimiento a su participación en el programa.

- "Kybernus, A.C., no cuenta con mecanismos para prevenir la violencia de género ni protocolos para atenderla..."



*En Kybernus tenemos un genuino compromiso con la no violencia y la igualdad de género. Desde hace más de 5 años hemos impartido 35 talleres a nivel nacional de "Cultura de paz" y 19 de "Igualdad de Género". Asimismo, se han constituido a nivel nacional 2 Redes Especializadas: Red Nacional Kybernus de DDHH y Cultura de paz y Red Nacional Kybernus de Género, integrada en su mayoría por el grupo feminista "Insurrectas Kybernus", mismo al que renunció la C. [REDACTED] por diferencias con participantes.*

*Sin embargo, el Programa Kybernus reconoció desde el año pasado que no cuenta con los instrumentos adecuados para prevenir y atender casos de violencias entre los participantes, así como capacidades integrales por parte de las y los integrantes de las oficinas que gestionan el Programa. Esto fue compartido no sólo con la C. [REDACTED], sino con otras y otros participantes del Programa, situación por la cual se sostuvieron en el último semestre de 2019 diversas reuniones de discusión, preparación, gestión de recursos y apoyos, así como de lanzamiento de los trabajos para diseñar e implementar el protocolo de prevención y atención de violencias con perspectiva de género.*

*Sin duda, como Programa aún enfrentamos retos en la materia. Desde finales del año pasado y en estos momentos, está en proceso de diseño e instrumentación de los protocolos correspondientes con la Unidad de Género de Tv Azteca, liderada por Jacqueline L'Hoist. La decisión del Programa de implementar estos protocolos ha sido suficientemente difundida entre las y los participantes del programa. El pasado viernes 7 de febrero, se lanzó una convocatoria a las y los participantes para integrar el grupo de trabajo que colaborare en su elaboración bajo la coordinación de Jacqueline L'Hoist. Igualmente, ya iniciaron los procesos de capacitación a todas y todos los integrantes de las oficinas del programa, en materia de atención a violencias y perspectiva de género.*

*Acciones realizadas por oficinas Kybernus para la atención del conflicto:*

- I. Atención en forma presencial y por correo a las peticiones y señalamientos de la C. [REDACTED] en todo momento.*



- II. *Presentación desde el Programa Kybernus de una disculpa privada y luego en forma pública a la C. [REDACTED] con fechas 13 y 19 de diciembre.*
- III.
- IV. *Inicio de los trabajos con la Unidad de Género de Tv Azteca y con un grupo de líderes Kybernus para el diseño y la implementación de un Protocolo para la prevención y la atención de la violencia con perspectiva de género. Se han realizado 3 reuniones de planeación con Jacqueline L'Hoist y su equipo quienes coordinan los trabajos de elaboración. Convocatoria el 7 de febrero para la integración del grupo de trabajo que elaborará el protocolo (anexo 12. Convocatoria).*
- V. *Atención de las recomendaciones de la C. [REDACTED] y otras y otros participantes del Programa para la revisión y mejora de los Principios éticos que rigen a las y los participantes del Programa Kybernus. Durante el mes de diciembre se realizó un ejercicio de participación abierta a todas y todos los participantes de Kybernus para aportar ideas al respecto. Derivado de una participación de líderes Kybernus proveniente de la mayoría de los estados del país, el documento Principios éticos que rigen a las y los participantes del Programa Kybernus (Anexo 13) fue socializado en enero del 2020 con todas y todos los participantes del Programa...*
- VI. *Realización de reuniones de trabajo entre oficinas Kybernus, Colectivo CDMX y la Red Nacional Kybernus de Género en los meses de julio, agosto, y septiembre para atender casos de violencia y plantear rutas de acción, entre ellas la publicación de comunicados fijando la posición clara del programa en contra expresiones o discursos de violencia y odio, así como procesos de separación de participantes que han incurrido en flagrantes expresiones de violencia y odio.*
- VII. *Los participantes de la CDMX trabajaron en el mes de septiembre en la elaboración de un reglamento de uso del chat en términos de privilegiar expresiones de respeto a los diferentes puntos de vista expuestos en reuniones, para socializar y discutir la propuesta de declaración de principios éticos y conciliación de los diferentes puntos de vista entre algunos y algunos participantes del programa. Este reglamento ya está implementado.*



- VIII. *Programación de reuniones de capacitación sobre atención de violencias y perspectiva de género para el equipo de oficinas Kybernus a realizarse el 20 y 21 de febrero, impartido por la Unidad de Genero del Grupo Salinas.*
- IX. *Frente al escenario de polarización y casos concretos de violencia que se viven en redes sociales y hacia dentro el Programa, éste no ha permanecido estático o indiferente. Es consciente de la necesidad de contar con los mecanismos y protocolos adecuados para que se propicien espacios que sean seguros y garanticen la adecuada interacción y convivencia entre las y los participantes del programa.*

*Sabemos que la respuesta del Programa a este tipo de situaciones puede y debe mejorar, por lo que expresamos nuestra plena y absoluta disposición para colaborar con el COPRED. Asimismo, extendemos este informe reiterando nuestra convicción por el respeto y la promoción de los DDHH, así como con la erradicación de cualquier tipo de violencia y/o actos de discriminación, tanto al interior de nuestro Programa como en la sociedad en general. Como todos los Programas, Kybernus tiene áreas de mejora, mismas que estamos atendiendo con genuina voluntad y seriedad.*

15

4. En fecha 11 de febrero de 2020, compareció la peticionaria ante el Consejo, donde se le dio vista del informe rendido por Kybernus, A.C., con la finalidad de que rindiera sus manifestaciones al respecto.
5. En fecha 25 de noviembre de 2020, mediante correo electrónico, se recibió escrito de la peticionaria Dulce María Lara Hernández, quien manifestó lo siguiente:

*A través del presente escrito, la que suscribe, [REDACTED], bajo protesta de decir verdad como ciudadana mexicana; extendiendo mis manifestaciones con relación a la respuesta que KYBERNUS, A.C., hizo al oficio interno de COPRED/CAyE/014/2020:*

*El documento que KYBERNUS, A.C., presentó como respuesta al oficio interno de COPRED/CAyE/014/2020, es un texto de principio a fin contradictorio, con datos tergiversados tanto cronológicos como en la supuesta actuación de KYBERNUS, A.C., con relación a mi caso. También presentó con falsedad: beneficios, consideraciones y atenciones que no corresponden con lo sucedido; con lo anterior, KYBERNUS, A.C., me falta al respeto como víctima y a COPRED como autoridad. (El 5 de marzo del 2019,*



*incluso externé mediante el Facebook oficial de Kybernus, A.C.: "Quiero un México CONGRUENTE. Uno donde Kybernus no le mienta a COPRED -como lo hizo con mi caso- para evadir sus errores. Quiero un México donde Kybernus se disculpe con sinceridad y repare los daños derivados de la violencia de género que existe en su organización. Quiero un México y un Kybernus donde feministas y líderes "con valores y compromiso" apoyen a quien/es ha/n sido violentada/s, uno donde la sororidad sea más importante que preservar privilegios; pues sin congruencia, todo esfuerzo por la igualdad es vacío. #KybernusTuDisculpaImporta" .... hasta la fecha, no he recibido respuesta de Kybernus y los daños no se han reparado).*

*Pido a COPRED, que interceda para que a manera de reparación por los daños emocionales, morales, políticos y económicos que me ha ocasionado la discriminación y violencia -en su mayoría por motivos de género- vivida en distintos momentos al interior de KYBERNUS, A.C., (descritas a detalle y con violentómetros, en el oficio COPRED/CAyE/SAJ/014/2020), lo cual atenta con lo establecido en la: Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación tanto Nacional como de la CDMX // Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia tanto Nacional como de la CDMX// Código Penal de la CDMX // Constitución de los Estados Unidos Mexicanos // Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer // entre otras; es menester que para reparar daños, a más tardar el 27 de Noviembre de 2020:*

*I. KYBERNUS, A.C., me pida una disculpa pública, ya que:*

- *El 29 de Julio del 2020, KYBERNUS, A.C., publicó su recién creado Protocolo para Prevenir y Atender las Violencias*

*(<https://www.facebook.com/Kybernus/photos/a.193452414146889/1748692888622826>) y cuyos trabajos iniciaron el 28 de Febrero de 2020*

*(<https://www.facebook.com/Kybernus/photos/a.193452414146889/161279625797487/>) y 1ro de Marzo de 2020*

*(<https://www.facebook.com/Kybernus/photos/a.308551715970291/1612089145616535/>)*

*y mis denuncias al interior de la institución, y al exterior: en redes sociales y ante COPRED, fueron previas a dichas fechas. Con lo que queda demostrado que desde el surgimiento de KYBERNUS, A.C., como programa de generación de valor de Grupo Salinas, al no contar con un protocolo con perspectiva de género, operó durante más de 8 años con la puerta abierta a la discriminación y violencia hacia las mujeres kybernautas participantes como yo; y a sus empleadas.*



• Hoy se cumple un año de la denuncia pública que hice en mi Facebook, fechada el 25 de noviembre de 2019. Es decir, KYBERNUS, A.C., lleva doce meses sin hacer la reparación de daños que le corresponde hacerme. Dicho retraso es agravante y revictimizantes. Así mismo, en el Anexo 6 del oficio COPRED/CAyE/SAJ/014/2020 se detalla por qué la supuesta disculpa que Kybernus publicó a mediados de diciembre de 2019, no constituye para mí, una reparación de daño, sino un nuevo agravio que se suma a los agravios recibidos por la institución.

• KYBERNUS, A.C., ha compartido a COPRED, que ascendió como Director Operativo a José Carlos Espinosa De los Reyes Lanz. Me es importante mencionar a COPRED que su asignación fue con fecha posterior a mis denuncias, es decir, que KYBERNUS, A.C., en vez de sancionarle, lo ascendió de puesto

(<https://www.facebook.com/Kybernus/photos/a.193452414146889/1578325458992904/>). De igual manera integró a su equipo de trabajo, a Irma Sanginés (de quien señalé negligencia), y quien fue contratada como Coordinadora Nacional de Agendas Especializadas. En esta misma línea, además, me permito añadir que, en enero del 2020, al participante Alejandro Alba (a quien mencioné como agresor), se le permitió adquirir el cargo como Representante/Enlace del Colectivo Kybernus CDMX. Así mismo, hay evidencia de que el exDirector de Operaciones de KYBERNUS, A.C., Agustín Arcos, a quien señalé también como agresor, siguió formando parte de las distintas actividades de KYBERNUS, A.C., en Veracruz ([http://tvnoticiasveracruz.com/dan-a-conocer-que-la-convocatoria-para-el-premio-al-liderazgsocialkybernus/?fbclid=IwAR2kemTxMiuJJMhdvw\\_lryVRH5RDBHMLz\\_Xkw\\_xwriHdNg60oBf4d0zs6oM](http://tvnoticiasveracruz.com/dan-a-conocer-que-la-convocatoria-para-el-premio-al-liderazgsocialkybernus/?fbclid=IwAR2kemTxMiuJJMhdvw_lryVRH5RDBHMLz_Xkw_xwriHdNg60oBf4d0zs6oM)).

Hago del conocimiento de COPRED que cuando Agustín Arcos era Director Operativo en KYBERNUS, A.C., mantuvo conductas sexuales inapropiadas no consensuadas (en acercamiento y palabra) a alguien o alguien de KYBERNUS, A.C., (por confidencialidad, me reservo especificar si: singular o plural y si es o son o fue o fueron participante/s kybernautas o compañera/s subalterna/s), y aunque no haya habido penetración, constituye un delito.

Con estos 4 ejemplos, quiero resaltar ante COPRED, que KYBERNUS, A.C., no sólo no sancionó a las personas de quienes he recibido agresiones de diferente índole, sino que, además, acepta haberles incentivado, promovido y ascendido; lo cual es un acto de impunidad, constituye agravante y para mí es nuevamente revictimizantes; al mismo tiempo deja en peligro a las participantes kybernautas y empleadas.

• Por otra parte, señalé meses atrás a COPRED, que la negligencia administrativa de KYBERNUS, A.C., con mi caso, la falta de debida diligencia y la ausencia de sanción a



agresores, ha sido derivada principalmente por el vínculo paterno-filial existente entre el Director General de KYBERNUS, A.C., Fernando Espinosa de los Reyes Aguirre y el ascendido a Director Operativo, José Carlos Espinosa Lanz (cuyo nombre completo es José Carlos Espinosa De Los Reyes Lanz); ante esto, KYBERNUS, A.C., no comprobó a COPRED que no exista vínculo filial entre ellos y no negó el vínculo existente. Por lo que el nepotismo en KYBERNUS, A.C., ha sido una causa para que yo no pueda tener acceso a justicia y a la reparación de daños restaurativa.

II. KYBERNUS, A.C., brinde el crédito correspondiente por la publicación de su reciente Protocolo para Prevenir y Atender las Violencias, para que realmente sea comunicado como parte de la reparación de daños:

• KYBERNUS, A.C., externó a COPRED que el Protocolo que generaría sería en seguimiento a mi petición de reparación de daños. En las redes oficiales de KYBERNUS, A.C., la organización publicó que junto a Kybernautas de distintos lugares del país, KYBERNUS, A.C., elaboró un Protocolo para Prevenir y Atender las Violencias, sin embargo, al publicarlo, no mencionó que, en parte, la celeridad para la elaboración del mismo derivó del proceso que emprendí ante COPRED para reparación de daños. Dicha omisión, acaba por no reparar el daño, al anular e invisibilizar lo sucedido.

Para los incisos I y II, requiero, como reparación de daños una publicación membretada, firmada por el Director General, Fernando Espinosa De Los Reyes, y Jorge Carlos Díaz Cuervo, Director Adjunto, y compartida en las redes sociales oficiales en Facebook, Twitter y a toda la base de correos de kybernautas y al personal de Kybernus, A.C., de este texto:

Ciudad de México, 27 de Noviembre del 2020.

En KYBERNUS reconocemos la importancia de prevenir y poner fin a la Violencia hacia las Mujeres y la necesidad de crear espacios libres de discriminación.

En seguimiento a la reparación de daños a [REDACTED], a quien agradecemos por sus aportaciones dentro y fuera del programa, principalmente en materia de Igualdad Sustantiva:

• Extendemos una disculpa pública y sincera, por la violencia sistemática y los actos discriminatorios que por motivos de género recibió en nuestro programa.



• *Reconocemos que gracias a su denuncia ante COPRED, dimos celeridad a la creación del Protocolo para Prevenir y Atender las Violencias. Así mismo, nos comprometemos a hacer las modificaciones futuras que COPRED considere convenientes, dado que el Protocolo es un instrumento de valor que fortalece a nuestra institución y nos permite promover liderazgos éticos, basados en valores, como la Igualdad de Género y el Respeto.*

*Desde las oficinas centrales del programa de responsabilidad social KYBERNUS de Grupo Salinas, nos comprometemos no sólo a seguir capacitándonos, sino que con base en el marco normativo nacional y de la CDMX, institucionalizaremos y transversalizaremos la perspectiva de género en nuestra organización.*

*Tu Liderazgo Importa*

*Fernando Espinosa Aguirre  
Director General de KYBERNUS*

*Jorge Carlos Diaz Cuervo  
Director General Adjunto de KYBERNUS*

*III. KYBERNUS, A.C., genere una transferencia por \$7000.00 (siete mil pesos mexicanos).*

• *KYBERNUS, A.C., enlistó un conjunto de beneficios que dice que me otorgó en “habilidades de liderazgo, vinculación y apoyo a mis proyectos” -algunos de los datos que presentó son falsos y ninguno se relaciona con la queja-. Además, no enuncia ni comprueba haber transferido la cantidad de \$7000 a mi matrícula y a la Universidad (institución en la CDMX) donde cursé el Diplomado de mi elección y que KYBERNUS, A.C., hasta la fecha no ha pagado, siendo que éste fue un beneficio que KYBERNUS, A.C., prometió desde el 2019 a Enlaces/Representantes como incentivo al buen desempeño de actividades. (La cantidad de \$7000 es proporcional, ya que, en mi caso, en CDMX la duración del cargo no fue anual, por ello estoy teniendo la consideración de que en lugar de \$20 000, el pago de KYBERNUS, A.C., sea por \$7000).*

*La morosidad de KYBERNUS, A.C., -de ya más de un año- de dicho pago a la Universidad, ha retrasado la entrega no sólo de mi certificación por el Diplomado cursado en la Universidad, sino que también, al no contar con ese diploma, me está*



*deteniendo un trámite académico subsecuente. Así mismo, el incumplimiento de KYBERNUS, A.C., me ha generado un adeudo con la Universidad desde 2019.*

*Cabe señalar, que, aunque por el conjunto de daños, estaría en mi derecho, no estoy pidiendo a KYBERNUS, A.C., ninguna cantidad monetaria adicional o compensatoria (por reparación de daños), sino simplemente que cumpla con dicho beneficio pendiente, para no seguir perjudicándome más.*

*“Cito el violentómetro elaborado y publicado por el Instituto Politécnico Nacional.*

1. Bromas hirientes.
2. Chantajear.
3. Mentir, engañar.
4. Ignorar, ley del hielo.
5. Celar.
6. Culpabilizar.
7. Descalificar.
8. Ridiculizar, ofender.
9. Humillar en público.
10. Intimidar, amenazar.
11. Controlar.
12. Destruir artículos personales.
13. Manosear.
14. Caricias agresivas.
15. Golpear “jugando”.
16. Pellizcar, arañar.
17. Empujar, jalonear.
- ...
24. Encerrar, aislar.
25. Amenazar de muerte.
26. Forzar una relación sexual.
27. Abuso sexual.
28. Violar.
29. Mutilar.
30. ASESINAR.



6. Mediante correo electrónico, en fecha 29 de abril de 2021, se dio vista a Kybernus, A.C., de las manifestaciones emitidas por la peticionaria, con la finalidad de que manifestaran su consentimiento o bien su negativa para llevar a cabo una reunión de conciliación con la peticionaria.

7. En fecha 30 de abril de 2021, mediante correo electrónico, el C. José Carlos Espinoza Lanz, manifestó no ser de su interés llevar a cabo una reunión de conciliación, al mismo tiempo dan respuesta a las pretensiones de la peticionaria:

*A continuación, se abordan las tres principales peticiones de la C. [REDACTED]:*

*l. KYBERNUS, A.C., me pida una disculpa pública.*

*Al respecto, consideramos que no hay motivo para pedir una disculpa pública, pues los señalamientos que hace la C. [REDACTED] no son comprobables, resultandos ambiguos, contradictorios y en algunos casos, dolosos. Tal como lo mencionamos en la respuesta dada al oficio COPRED/CAyE/SAJ/014/2020, el día viernes 13 de diciembre del 2020 enviamos al correo personal de la C. [REDACTED], una carta de desagravio (y que por solicitud suya hicimos pública en las redes sociales de Kybernus el 19 de diciembre) que expresa lo siguiente: "Frente a señalamiento de agravios y violencia, no tenemos duda, los derechos van primero [...] Por lo anterior, recibe esta carta como un sincero acto de desagravio y una disculpa ante cualquier error u omisión cometida por nuestra parte. Kybernus, como toda organización humana, experimenta fallas en la comunicación, complicaciones en la atención y resolución de conflictos operativos, lo que no implica que se ejerza violencia y discriminación.*

*Con respecto a la aseveración de que ha transcurrido más de un año y Kybernus, "no ha cumplido cabalmente con las acciones solicitadas para la reparación de los daños que me ocasionó. Sumado a ello, ha otorgado ascensos y/o beneficios a quienes denuncié", es importante mencionar que el COPRED no ha emitido ningún documento donde como autoridad mandaté reparación del daño, por tanto, no se está en falta y, sobre los ascensos y beneficios, esa es una decisión únicamente atribuible a la fuente empleadora.*

*Asimismo, cuando manifiesta que Kybernus "me sigue revictimizando, y a la vez, continúa dejando la puerta abierta a la repetición, acrecentando además el peligro*



*para las mujeres kybernavtas que actualmente participan tanto en el programa, como en el corporativo", no especifica en qué consiste la revictimización. Por otro lado, no parecen existir elementos para la suposición de que las mujeres de Kybernus y de Grupo Salinas están en peligro, menos ahora que la Unidad de Género de Tv Azteca, atiende a todo Grupo Salinas.*

*II. KYBERNUS, A.C., brinde el crédito correspondiente por la publicación de su reciente Protocolo Para Prevenir y Atender las Violencias, para que realmente sea comunicado como parte de la reparación de daños:*

*La C. Dulce María Lara Hernández menciona que KYBERNUS, A.C., externó a COPRED que el Protocolo que generaría sería en "seguimiento a mi petición de reparación de daños". En el oficio emitido por Kybernus (COPRED/CAYE/SAJ/014/2020) en ningún momento se menciona que dicho protocolo fuera en "seguimiento" a su petición de reparación de daños, tampoco se menciona que surgiera como una respuesta a sus inconformidades.*

*Si bien en Kybernus, desde el año 2017, cuando comenzó a haber conflictos entre participantes derivados, principalmente, del modelo descentralizado de gestión del programa, se planteó la necesidad de reforzar nuestro código de ética y la necesidad de un protocolo de actuación interno en casos de violencia. Sin embargo, fue hasta el mes de julio del año 2019, cuando a raíz de varias acusaciones por parte de mujeres participantes del programa Kybernus en contra de un exparticipante del programa de la Ciudad de México, Oliverio Orozco, acusado de discursos de odio y discriminación en sus redes sociales, se planteó con urgencia la necesidad del diseño del protocolo.*

*Derivado de las acusaciones mencionadas en el párrafo anterior, y para lograr entender mejor qué era lo que estaba sucediendo y buscar una solución, se realizaron, durante agosto y septiembre del 2019, una serie de reuniones entre personal de las oficinas Kybernus y las personas inconformes, principalmente del grupo de Insurrectas CDMX, entre las que estaba la C. [REDACTED]. En esas reuniones, en conjunto, se trazó una ruta de acción para atender la problemática, que consistía en:*

*1. Abrir un expediente contra la persona señalada; convocar al comité de ética y tomar una decisión sobre su permanencia. Cabe mencionar que la persona señalada, fue separada del programa después de realizar la investigación pertinente. El caso era muy complejo pues las publicaciones las habían hecho desde una cuenta anónima y*



*no se podía comprobar fehacientemente su identidad, nos tomó 2 meses la resolución del caso.*

*2. Realizar capacitaciones para las y los participantes de Kybernus sobre temas de género. Al respecto cabe señalar que desde el año 2015 Kybernus da a nivel nacional talleres de Género, y que el acuerdo fue que, las personas inconformes, presentarían el diseño de un taller y que desde Kybernus se apoyaría en su implementación. Presentaron el diseño del taller, pero había deficiencias en el mismo y en los contenidos; más que un taller de Género era de sexualidad, por lo que se hicieron las solicitudes de modificación necesarias, mismas que nunca fueron presentadas nuevamente. El hecho de que no se concretara este taller en específico, no impidió que Kybernus siguiera impulsando y apoyando la agenda de género, tanto en temas de formación como de colaboración en red.*

*3. Diseñar un protocolo de atención a la violencia. Al respecto, una de las personas inconformes que asistía a las reuniones referidas, Águeda Gon, sugirió que ella podía realizar el protocolo, pues, junto con otra socia, colaboraba en Her Safe Place (<https://www.hersafeplace.mx/>). El mes de agosto se estableció contacto entre la directora de Her Safe Place, Águeda Gon y directivos de Kybernus para explorar las vías de colaboración (Anexo 1: correos donde se evidencia relación para desarrollo de protocolo según acuerdos de reuniones). Durante los meses de noviembre y diciembre se sostuvieron reuniones en las oficinas de Kybernus para analizar la propuesta. Sin embargo, derivado de diferencias de enfoque y lo elevado del presupuesto, se decidió que se haría el protocolo de manera interna. En esas mismas semanas, se tuvieron reuniones con la Unidad de Género de Tv Azteca, presidida por Jacqueline L'Hoist, comenzando así a trabajar en el esquema de colaboración abierto y transparente para el diseño del protocolo.*

*Por lo anterior, es falso que la idea, el diseño y la implementación del protocolo para prevenir y atender la violencia por acoso sexual, hostigamiento y/o discriminación en Kybernus, además de las faltas a los principios éticos que rigen el comportamiento de las y los integrantes del programa fuera una iniciativa o una acción derivada y/o como seguimiento de la inconformidad de la C. ██████████, reiteramos: el protocolo surge como una necesidad identificada en Kybernus desde el 2017 y detonada por el caso mencionado anteriormente. Como muestra, la minuta de una reunión del grupo de Insurrectas. A esta reunión virtual del 11 de septiembre del 2020 asistieron mujeres participantes del programa Kybernus bajo la denominación de*



*Insurrectas. Cabe precisar que, si bien esta red nace de manera orgánica al interior de Kybernus y está integrada por participantes mujeres de todo el país, no es una red oficialmente reconocida como parte de las redes especializadas de Kybernus; por otro lado, la C. [REDACTED], no es ni ha sido líder o representante de dicha red, la minuta gira en torno al caso de Oliverio Orozco, pero se menciona el tema del protocolo.*

*(Anexo 2: Minuta de reunión de Insurrectas sobre caso Oliverio Orozco).*

*III. KYBERNUS, A.C., genere una transferencia por \$7000.00 (siete mil pesos mexicanos).*

*Antes de ahondar sobre lo improcedente de este reclamo, es necesario recordar que, como se mencionó en el oficio COPRED/CAyE/SAJ/014/2020, "La pertenencia de las y los participantes al programa Kybernus es voluntaria y no existe ningún tipo de relación laboral o contractual, las y los participantes de Kybernus son beneficiarios/as de la oferta de valor del programa, sin haber de por medio ningún tipo de afiliación, inscripción o membresía."*

*Durante el año 2019, la C. Dulce María Lara Hernández, de manera voluntaria y por sorteo, fue seleccionada para ser Enlace del Colectivo Kybernus CDMX. Es preciso señalar que durante el año 2019 se acordó que en el Colectivo Kybernus CDMX las responsabilidades de la figura de Enlace fueran asumidas por 2 personas, de manera separada y en periodos de tiempo distintos: la C. [REDACTED] asumió esta responsabilidad de enero a junio y la C. Irma Sanginés Contreras los meses siguientes hasta concluir el año 2019. Cabe señalar que ambas asumieron esta responsabilidad de forma voluntaria sin que se estableciera ningún tipo de relación laboral o contractual.*

*Durante el año 2019, se implementó en Kybernus un programa de reconocimiento al compromiso y al desempeño de las y los Enlaces que consistía en otorgar un estímulo en especie para apoyarles parcialmente en el pago de alguna capacitación de su elección. Para poder acceder a este beneficio, existían 2 criterios: el primer: haber tenido un desempeño exitoso como Enlace; el segundo: aplicar en un formato digital registrando diversos datos, entre ellos, información de los avances del Colectivo, el programa de estudios al que se deseaba acceder, la institución educativa, entre otros. Realizar esta aplicación era una condición para participar y tener la posibilidad de recibir el reconocimiento.*



*Es importante mencionar que la C. [REDACTED] no cumplió con el requisito de registro. Sólo se recibió un registro por parte del Colectivo de CDMX y correspondió a la C. Irma Sanginés Contreras, por lo que, en ningún momento, en Kybernus tuvimos conocimiento de la intención formal de la C. [REDACTED] de participar en este programa de reconocimientos (Anexo 3: Convocatoria reconocimiento enlaces; Anexo 4: Registros a la convocatoria). Por otro lado, la C. Irma Sanginés Contreras, tampoco recibió el reconocimiento ya que no se consideró, según el criterio de desempeño, que fuera meritorio dadas las condiciones negativas del Colectivo Kybernus CDMX.*

*Cabe señalar que Kybernus no tenía ninguna obligación o responsabilidad legal para otorgar este reconocimiento; no existe ninguna disposición que obligara al programa Kybernus en ese sentido. Se trataba de una convocatoria con ciertos requisitos, mismos que no fueron cubiertos por la C. [REDACTED].*

8. Con la finalidad de tener certeza jurídica respecto a la negativa de llevar a cabo la reunión de conciliación, este Consejo solicitó que sea el apoderado legal de Kybernus, A.C., quien manifestara si es su deseo o no llevar a cabo una reunión de conciliación con la peticionaria. Derivado del punto anterior, en fecha 17 de agosto de 2021, el representante legal de Kybernus, A.C., licenciado Gastón Novelo Méndez, manifestó vía correo electrónico, **no** ser su deseo llevar a cabo una reunión de conciliación con la peticionaria.

9. En fecha 19 noviembre de 2021, mediante escrito, la peticionaria [REDACTED] realizó diversas manifestaciones en torno a los informes rendidos por el Representante Legal de Kybernus, A. C., así como las circunstancias que consideró pudieran ser motivo de discriminación.

10. El 4 de enero de 2022, la peticionaria presentó ante COPRED las pruebas que estimó dan sustento a sus manifestaciones realizadas en fecha 19 de noviembre de 2021.

## II. COMPETENCIA

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en lo sucesivo el Consejo o el COPRED), de conformidad con los artículos 2, 11 fracción II, 16, fracción IX, 44, fracción I, y 54 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, así como 33 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 3 del Estatuto Orgánico del COPRED, forma parte de la Administración Pública de la Ciudad de México y es un organismo



descentralizado sectorizado a la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México, con personalidad jurídica y patrimonio propios; para el desarrollo de sus atribuciones, el Consejo goza de autonomía técnica y de gestión; de igual manera, para llevar a cabo los procedimientos de reclamación o queja establecidos en la presente Ley.

Las atribuciones del COPRED se circunscriben a lo ordenado por los artículos 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, 7.E.2 y 11 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 34 fracción III de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; 35 fracción V, 37 fracciones XXIII, XXIX y XXXII, 53, 54, 68, 72, 79, 80, 82, 83 y 83 bis de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (en adelante la Ley o la LPEDCM); 6 fracciones VI y VII, 51, 52, 63, 70, 99, 100, 101 y 102 del Estatuto Orgánico del COPRED. Con fundamento en las disposiciones citadas cabe destacar que el Consejo tiene, entre sus objetivos y facultades, conocer e investigar presuntos actos de discriminación cometidos por particulares y autoridades o personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, mediante los procedimientos de queja y reclamación, respectivamente; asimismo, emitir opiniones jurídicas en los procedimientos de queja y reclamación derivados de actos, omisiones y prácticas discriminatorias, en la que se formularán recomendaciones para evitar su repetición, a quien omita el cumplimiento de dicha Ley; también, emitir opiniones jurídicas a las consultas relacionadas con el derecho fundamental a la no discriminación que formulen instituciones, personas físicas o morales, grupos, comunidades u organizaciones de la sociedad civil.

26

En correlación con lo anterior, la ejecución del mandato legal que tiene el COPRED está a cargo de la Coordinación de Atención y Educación, área cuya actuación está sustentada, además de los artículos antes citados aplicables, en los siguientes: 38 fracción I y 45 fracción IX de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México; 8 fracción I, 9 fracción I, 14 fracción V, 23 inciso a) y 24 fracción II del Estatuto Orgánico del COPRED.

### III. CONSIDERACIONES JURÍDICAS SOBRE EL CASO

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra previsto en diversos tratados internacionales en esa materia, reconocidos por el Estado mexicano, como lo son la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que en su preámbulo establece que “todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros.” El artículo II de esa Declaración, refiere que “todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.”



Por su parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en el artículo 1, establece que “los Estados parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 26, señala que “todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

El Comité de Derechos Humanos del Sistema de Naciones Unidas, ha definido a la discriminación como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.”<sup>1</sup>

El último párrafo del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expresamente refiere que “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”

- El artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, establece que:

*“Queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por ésta la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y/o comunidades, estén o no en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por*

<sup>1</sup> Comité de Derechos Humanos de la ONU, Observación General N° 18, HRI/GEN/1Rev.2., párrs. 7 al 13.



*razón de su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, identidad indígena, identidad de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual o preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas frente al ejercicio de derechos. También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia, el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.”*

**Por tanto, se está frente a un acto de discriminación con implicaciones jurídicas cuando concurren los tres elementos que se citan a continuación:**

- a) **Se comete una conducta como la negación, la exclusión, la distinción, el menoscabo, el impedimento, la restricción, o bien un trato diferente sin justificación.**
- b) **Esa conducta está motivada por una condición específica de la persona como el sexo, el género, la raza, el origen social, la preferencia sexual, discapacidad u otras condiciones sociales.**
- c) **El resultado de dicha conducta es la limitación, negación o el impedimento de alguno de los derechos fundamentales de la persona.**

Adicionalmente, ha de tenerse en cuenta que la distinción en el trato será discriminatoria cuando no encuentre fundamento en los criterios de objetividad y racionalidad de la medida, ya que las mismas, serán objetivas y razonables cuando persigan un fin legítimo y guarden una relación de proporcionalidad entre los medios empleados y los fines perseguidos. Asimismo, se debe realizar un escrutinio riguroso a la luz del principio de igualdad para verificar que las distinciones no estén basadas en alguno de los criterios enunciados en el último párrafo del artículo 1º Constitucional, también conocidas como "categorías sospechosas" (el 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).<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis 1a. CCCLXXXIV/2014, Décima Época. Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, noviembre de 2014.



Asimismo, es importante resaltar que una distinción no conlleva *per se* a la discriminación, por lo que, al respecto, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido la diferencia entre ambos términos al referir que:

*El término distinción se empleará para lo admisible, en virtud de ser razonable, proporcional y objetivo. La discriminación se utilizará para hacer referencia a lo inadmisibles, por violar los derechos humanos. Por tanto, se utilizará el término discriminación para hacer referencia a toda exclusión, restricción o privilegio que no sea objetivo y razonable, que redunde en detrimento de los derechos humanos.*

El Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas asumió una definición de igualdad y no discriminación a partir de las definiciones contenidas en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y estableció que:

El término *discriminación*, tal como se emplea en el Pacto, debe entenderse referido a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

Otros instrumentos internacionales, definen con meridiana claridad, tanto la discriminación como la violencia contra la mujer, y se transcriben a continuación las partes correspondientes en algunos de ellos:

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

**Artículo 1.-**

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

**Artículo 2, inciso C):**

*Los estados parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación*



contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer...

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"

**Artículo 1.-**

Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

**Artículo 2.-**

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

30

**Artículo 5.-**

Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Parte reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

**Artículo 6.-**

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
- b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

**Artículo 7, letra e:**



Los Estados parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

e. Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad...

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

#### **Artículo 1.-**

La presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Las disposiciones de esta ley son de orden público, interés social y de observancia general en la República Mexicana.

#### **Artículo 2.-**

La Federación, las entidades federativas y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano.

#### **Artículo 3.-**

Todas las medidas que se deriven de la presente ley garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

#### **Artículo 4.-**

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

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



IV. La libertad de las mujeres.

**Artículo 6.-** Los tipos de Violencia contra las Mujeres son:

I. La violencia psicológica. - Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;

II. La violencia física. - Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;

III. La violencia patrimonial. - Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;

IV. Violencia económica. - Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;

V. La violencia sexual. - Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y

VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

32

**Artículo 7.-**

*Violencia familiar: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo Agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.*

Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la mujer

**Artículo 1.-**

*A los efectos de la presente Declaración, por "violencia contra la mujer" se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento*



*físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.*

**Artículo 4.-**

*Los Estados deben condenar la violencia contra la mujer y no invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla. Los Estados deben aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer. Con este fin, deberán:*

- b) Abstenerse de practicar la violencia contra la mujer;*
- c) Proceder con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar y, conforme a la legislación nacional, castigar todo acto de violencia contra la mujer, ya se trate de actos perpetrados por el Estado o por particulares;*
- d) Establecer, en la legislación nacional, sanciones penales, civiles, laborales y administrativas, para castigar y reparar los agravios infligidos a las mujeres que sean objeto de violencia; debe darse a éstas acceso a los mecanismos de la justicia y, con arreglo a lo dispuesto en la legislación nacional, a un resarcimiento justo y eficaz por el daño que hayan padecido; los Estados deben además informar a las mujeres de sus derechos a pedir reparación por medio de esos mecanismos.*

Protocolo de Actuación Judicial para casos de Violencia de Género contra las Mujeres, define lo siguiente:

**Violencia de género contra las mujeres**

*Constituyen aquellos actos violentos en contra de la vida, la integridad, la libertad y la indemnidad sexual de las mujeres en cualquiera de las etapas de su vida, que tienen por objeto limitar su libertad, mantenerlas en posición de sometimiento, dañarlas física, psicológica, económica y sexualmente y/o anularlas ante el poder patriarcal representado en la figura del hombre, sea en el espacio privado como el público con la finalidad de truncarles su proyecto de vida.*

**Manifestaciones de violencia**

*Actos ocasionados por un hombre en contra de una mujer en el contexto de la familia, unidad doméstica o cualquier otra relación interpersonal en los diferentes ámbitos en donde se desarrolla la mujer, consentida, perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes.*

**Manifestación sexual**

*Son las acciones u omisiones que atentan contra la libertad e indemnidad sexual de las mujeres que no posean la capacidad volitiva o cognitiva, que tiene como resultado el daño o sufrimiento, ocasionadas*



*por el hombre en contra de la mujer, en el marco de las relaciones desiguales de poder, que les impida decidir libremente el ejercicio de su sexualidad, utilizar métodos anticonceptivos, protegerse de contraer enfermedades de transmisión sexual, embarazo forzado.*

Tomando en cuenta lo anterior, y establecida en forma meridiana que la violencia contra las mujeres es una manifestación de la discriminación, este Consejo desarrolló una investigación bajo la hipótesis de que pudo haber actos de violencia en contra de [REDACTED] que resultaran discriminatorios y que la falta de herramientas para atender dichos hechos puede haber sido un factor de discriminación.

### III.-CONSIDERACIONES

Respecto a la queja presentada por la peticionaria [REDACTED] por hechos probablemente constitutivos de discriminación, atribuidos a Kybernus, A. C., este Consejo realiza las consideraciones siguientes:

Los derechos a la igualdad y no discriminación forman parte de los derechos humanos inherentes a las mujeres universalmente reconocidos; asimismo, tienen derecho a una vida libre de violencia en los ámbitos familiar, laboral, educativo, comunitario e institucional, lo cual incluye a las instituciones del sector privado, entre ellas a las asociaciones civiles.

Tales derechos tienen como marco legal a nivel internacional en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres, Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos, Declaración sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo Cairo, Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague), y Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing), entre otros.

**III.I.** Este Consejo no basa la presente opinión dando por ciertos distintos hechos a los que ha hecho mención la peticionaria, como ella lo solicita en su comunicación de fecha 19 de noviembre de 2021 con base al artículo 74 de la Ley para Prevenir y Eliminar la discriminación en la Ciudad de México. Esta solicitud no puede atenderse tal y como la plantea, toda vez que si bien el citado artículo establece la posibilidad de dar por ciertos los hechos en caso de que la parte señalada como responsable no comparezca ante a la audiencia, esta determinación de dar por ciertos los hechos va de la mano de 2 elementos fundamentales, la primera, que se haya fijado una audiencia de conciliación, es decir que se



haya fijado y notificado formalmente la celebración de una audiencia de conciliación en un día y hora determinada, situación que no se dio, y por otra parte y más importante, es que se satisfaga un elemento básico de cualquier conciliación que es *la voluntariedad*, es decir que se participa en la misma de manera voluntaria, por propia decisión y libre de toda coacción. Es por ello que este Consejo previo a fijar una fecha de reunión conciliatoria hace del conocimiento de las partes la posibilidad de tener un a fase de conciliación consistente en una audiencia que se rige por el procedimiento establecido en la Ley de la materia.

Obra en el expediente el correo enviado desde la cuenta [agarciaca@cdmx.gob.mx](mailto:agarciaca@cdmx.gob.mx) enviado por el Coordinador de Atención y Educación del Consejo, dirigido al correo electrónico [jespinosa@kybernus.org](mailto:jespinosa@kybernus.org), proporcionado por la presunta responsable para comunicación, en el que se refiere lo siguiente *“Cabe señalar que el momento procedimental en el que nos ubicamos permite la celebración de una reunión conciliatoria a efecto de conciliar los puntos planteados por la quejos (sic) o en su caso manifiesta expresamente la negativa a la celebración de la misma a efecto de dar inicio a un procedimiento d investigación”*. Como se puede observar, este Consejo solicita un pronunciamiento expreso sobre la intención de conciliar o no por parte de la presunta responsable, obteniendo una respuesta negativa mediante correo de fecha 30 de abril de 2021, en la que en fecha 4 de mayo de 2021, se recibió correo de la peticionaria en el que solicita lo siguiente : *“que el Concejo (sic) o Kybernus (a quien corresponda efectuarlo) ponga por escrito que Kybernus o Grupo Salinas, no aceptó tener la reunión conciliatoria que se le propuso.”* En respuesta a esa solicitud este Consejo pidió se formalizara dicha negativa mediante oficio COPRED/CAYE/Q-016-2020 dirigido a la representación legal de Kybernus, A.C. pidiendo se aclarara mediante la representación autorizada cuál era la posición de Kybernus respecto a una posible audiencia de conciliación, teniendo como respuesta el día 16 de agosto de 2021 mediante comunicación del representante legal de la organización Gastón Novelo Méndez la rectificación del dicho del emisor del correo de fecha 30 de abril de 2021 en la que se dice en forma expresa que no es voluntad de Kybernus conciliar. Frente a ello debe señalarse que el procedimiento ante el COPRED tiene un espíritu basado en la justicia restaurativa y la misma no puede concretarse si no existe voluntad de las partes, frente a una posición de “no conciliación” este Consejo no puede emitir un juicio previo pues puede derivar también de una posición legítima que busque que los hechos se investiguen. Es decir, el no desear conciliar no implica que en automático que se deba de emitir un dictamen en contra, sino que se debe de hacer una valoración de las constancias que obran en el expediente para poder emitir una determinación, y el contenido del artículo 74 de la Ley en el que se contempla que se pueden dar por ciertos los hechos solo se actualiza si se ha fijado fecha para la conciliación y no se presenta la parte sin causa justificada.

Una vez establecido que no se pueden dar por ciertos los hechos, este Consejo debe abocarse a estudiar las manifestaciones de la peticionaria y determinar si existen elementos que les desacrediten o que les



sustente, en el entendido que como presunta víctima de discriminación se tiene una presunción a favor de la peticionaria y es necesario que su dicho sea refutado con elementos convincentes a efecto de evitar que la carga de la prueba corra a cargo de una posible víctima<sup>3</sup>

III.II Con relación a los hechos de queja, [REDACTED] expuso, de manera general, situaciones relacionadas con presuntos actos de violencia de género y discriminación que vivió dentro del programa que opera Kybernus, A. C., e hizo la observación de que dicha Asociación Civil no cuenta con protocolos para atender esa problemática, esto no es menor, si bien la obligación legal de contar con protocolos o instrumentos internos que ayuden a prevenir, investigar y sancionar posibles actos de violencia contra las mujeres o discriminación en el ámbito laboral<sup>4</sup> son relativamente recientes en los Estados Unidos Mexicanos, no se puede soslayar que este caso es prueba fehaciente de que la ausencia de ese tipo de mecanismos derivan en una falta de certeza en la que posibles conductas discriminatorias pueden resultar impunes. Debe señalarse que el proceso de investigación a cargo de este Consejo no se abocó a comprobar si en efecto existieron los hechos de machismo o agresión sexual que expone la peticionaria respecto a otras personas<sup>5</sup>, toda vez que no se cuenta con mayor información al respecto y porque constitucionalmente no es la autoridad competente para investigar delitos, sino que se centrará en las acciones y reacciones de Kybernus respecto a las denuncias formuladas por la peticionaria y otras mujeres, y en cómo se pueden ubicar diversos momentos en los que una acción oportuna pudo haber generado elementos suficientes para desestimar o atender las diversas manifestaciones relacionadas con la violencia contra la mujer a la que hace referencia la peticionaria.

36

Durante el transcurso de la investigación, se pudo tener por acreditado que al momento de los hechos que fueron del conocimiento de este Consejo, Kybernus no contaba con lineamientos o protocolos para

<sup>3</sup> Se toma en consideración por este Consejo lo que la Corte Interamericana de Derechos Humanos establece respecto a la carga de la prueba a cargo del Estado en caso de violaciones a derechos humanos en el entendido de que la presunta no es un Estado, pero es una figura de autoridad que sustenta la pruebas. Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras. Excepciones Preliminares, supra nota 29, párr. 135; Caso Kawas Fernández Vs. Honduras. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 3 de abril de 2009. Serie C No. 196, párr. 95, y Caso Escher y otros Vs. Brasil, supra nota 46, párr. 127.

<sup>4</sup> Debe señalarse que es claro que no existe una relación laboral entre las artes, pero es un ámbito homólogo al que se estudia y en este caso deben de aplicarse los más altos estándares

<sup>5</sup> La peticionaria refiere que "hay líderes en Kybernus que son violentadores patrimoniales, o que son plagiadores, o abusadores sexuales" sin dar mayor información al respecto refiere casos como el de I.A.; R.O.; O.O. Refiere también que un directivo de Kybernus cometió violencia sexual, sin embargo, aclara que no fue contra ella sin proporcionar mayor información. De igual forma refiere en su escrito de fecha "Hago del conocimiento de COPRED que cuando A.A. (refiere el cargo de la persona), mantuvo conductas sexuales inapropiadas no consensuadas (en acercamiento y palabra) a alguien o álguienes de KYBERNUS, A.C., (por confidencialidad, me reservo especificar si: singular o plural y si es o son o fue o fueron participante/s kybernautas o compañera/s subalterna/s), y aunque no haya habido penetración, constituye un delito.



atender casos de violencia de género o discriminación y que esto había hecho patente el descontento de gente que en algún momento se percibió vulnerada por la falta de mecanismos para denunciar y la consecuente investigación y sanción de posibles conductas discriminatorias o de violencia de género. Esto se hace patente no solo con el dicho de la peticionaria quien exhibe publicación de fecha 25 de noviembre de 2019 en donde manifiesta en la red social Facebook en la que anuncia su baja de Kybernus y carta fechada el 18 de diciembre de 2019 dirigida al Director General de Kybernus en donde hace referencia a lo siguiente:

- Promesa incumplida (del 14 de junio de 2019) por parte de Agustín Arcos
- Tres peticiones negadas 30 de abril, 10 de septiembre y 20 de septiembre de 2019 por parte de José Carlos Espinosa Director de Desarrollo Estratégico y Responsable en Oficinas Kybernus del Colectivo CDMX para tener reunión. Al respecto la peticionaria señala que “el 23 de septiembre me envió fechas por correo, opté por recurrir a otra alternativa dado que el 20 de septiembre ya me había anticipado en por WhatsApp “Te soy sincero. No tengo intención de retomar los temas. Estoy pensando en lo que sigue y cómo construir ante os nuevos retos y panoramas”)
- Un correo electrónico (14 de noviembre 2019) dirigido a Irma Sanginés (actual Enlace del colectivo CDMX) con copia par Agustín Arcos, José Carlos Espinosa y con CCO para la Dirección General en donde presuntamente señala su negligencia como Enlace y la de Oficinas Kybernus ante la violencia vivida.
- La renuncia pública a través de FB (en donde denuncia los motivos para darse de baja y la solicitud de reparación de daño.
- Hace referencia también de un scrache con batucada afuera de oficinas de Kybernus acompañada por feministas y diversas agrupaciones.

Como se puede observar, la peticionaria expuso diversos momentos en los que manifestó inconformidad a la directiva de Kybernus, en un principio de forma escrita y con acciones públicas posteriormente. Así mismo en su narrativa refiere como a partir de dichas expresiones se fue sintiendo relegada o excluida de las actividades de la Asociación.

Debe señalarse que no es función de este Consejo determinar sobre las políticas de comunicación interna de una organización, sin embargo, como ya quedó establecido, el marco normativo tanto nacional como internacional establece en forma meridiana que puede existir violencia de género y discriminatoria en cualquier ámbito, y tanto el Estado como particulares tienen la obligación explícita de prevenirla y combatirla. Es en ese entendido que no pasa desapercibido para este Consejo, que las comunicaciones que hiciera [REDACTED] a Kybernus, A.C. no dejan lugar a dudas que hace referencia a posibles conductas que debieron ser investigadas, sin embargo, se puede observar



también que es constante la queja por la falta de atención a dichas solicitudes. Es claro para este Consejo que la existencia de protocolos hubiera sido el medio de dar certeza de que una queja puede tener un curso establecido y que la misma no pasara por desaparecida y evitara reclamos como los que dan pie a la apertura del expediente de queja.

Al respecto el dicho de la peticionaria se ve reforzado por las manifestaciones de Kybernus en su documento de fecha 30 de abril de 2021, en el que señala (énfasis añadido):

*Si bien en Kybernus, desde el año 2017, **cuando comenzó a haber conflictos entre participantes** derivados, principalmente, del modelo descentralizado de gestión del programa, se planteó la necesidad de reforzar nuestro código de ética y la necesidad de un protocolo de actuación interno en casos de violencia. Sin embargo, fue **hasta el mes de julio del año 2019**, cuando a raíz de varias acusaciones por parte de mujeres participantes del programa Kybernus en contra de un exparticipante del programa de la Ciudad de México, Oliverio Orozco, acusado de discursos de odio y discriminación en sus redes sociales, **se planteó con urgencia la necesidad del diseño del protocolo.***

Como se puede observar, en su mismo texto Kybernus admite que tiene una problemática y que es necesario generar mecanismos internos para atender, esto muestra por supuesto una posición favorable frente a presuntas conductas sancionables al interior de la organización, sin embargo debe de dejarse claro que este Consejo no basa un pronunciamiento en la simple existencia o no de un protocolo, toda vez que como ya se mencionó, la obligación legal para contar con uno es relativamente reciente y nadie puede ser señalado por no haber contado con uno o por no haberlo generado de forma inmediata, sin embargo, sí se debe de señalar que a pesar de ser conscientes de que se tiene un problema y que voces como la de ██████████ se alzan señalando dicha problemática, no se hayan tomado acciones concretas o no se refieran investigaciones respecto a posibles conductas violentas o discriminatorias por parte del personal de Kybernus.<sup>6</sup>

En ese orden de ideas debe de darse la razón a la peticionaria en el sentido de que las acciones concretas respecto al protocolo se dan en momentos posteriores a sus denuncias, pero sobre todos se tiene certeza de que no se observan acciones concretas para atender sus planteamientos, sino que la respuesta es relegarla, generando con ello aumentar los motivos de disgusto frente a la organización pues ya no se trata nada mas de los hechos denunciados, sino que a ello se suma la omisión de tomar alguna medida al respecto. Así, se reitera que este consejo no está determinando si los hechos

<sup>6</sup> Debe señalarse que al mencionar que no se tomaron acciones no se pasa por alto las medidas tomadas en contra de un exparticipante acusado de discurso de odio y discriminación en redes sociales.



denunciados ocurrieron o no, pero sí se observa que la falta de atención a dichas denuncias genera inconformidad de las denunciantes y una falta de certeza absoluta para quien conoce del presente asunto.

Luego entonces, puede darse por cierto que Kybernus discriminó a la peticionaria al no haber atendido de manera oportuna solicitudes que podían implicar actos de discriminación y violencia de género.

Se refuerza el planteamiento y se da motivación al mismo al considerar que la violencia de género es un fenómeno generalizado a nivel mundial, y en nuestro país no es la excepción. Dicha violencia afecta de manera particularmente grave a mujeres y niñas y si bien de manera reciente se han hecho esfuerzos para visibilizar dicha problemática y se han implementado mecanismos de atención y prevención, aún sigue siendo un tema pendiente para erradicarse. Este tipo de violencia que se ejerce contra las mujeres se presenta a diferentes escalas y en todas las esferas de su vida, en el ámbito público y en el privado, en la casa, la escuela y en el trabajo.

Particularmente resulta importante para el COPRED analizar y atender aquella violencia en razón de género que genera discriminación a diversos grupos en situación de vulnerabilidad, mayormente a mujeres. En la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), el 25.3% de las mujeres encuestadas señalaron haber sufrido algún tipo de violencia en el ámbito escolar y el 10.9% refirió haber sido víctima de violencia sexual.

Los daños que sufren las víctimas de violencia de género se dividen en personales y sociales. Dentro de los primeros se encuentran daños físicos y emocionales como estrés, ansiedad y depresión; respecto a los daños sociales se pueden enunciar el aislamiento, y sufrimiento de un estereotipo negativo, al tener la creencia errónea de que las víctimas de acoso y hostigamiento son las culpables (CNDH, 2017).

Por ejemplo; en el ámbito laboral es importante visibilizar que estas prácticas responden a sistemas de opresión y violencia basadas en relaciones desiguales y de dominación, que son sustentadas y promovidas por el sistema patriarcal. Esto en razón de que al interior de las instituciones y organizaciones se siguen reproduciendo estereotipos machistas y misóginos, así como prácticas discriminatorias que acrecientan la brecha de desigualdad de género y que ocasionan violencia. Esta situación fue denunciada también por la peticionaria y es arte de su escrito de fecha 19 de noviembre de 2021, sin embargo debe señalarse que estas cuestiones estructurales no son materia de este estudio y si bien de forma inductiva esta opinión debe de expandirse a situaciones generales, no puede determinarse en forma alguna que éstas constituyan un trato diferenciado en su contra o que a partir de las mismas situaciones a las que se refiere como nepotismo; urgencias institucionales o acro



contexto le hayan generado una afectación en lo particular o constituyan por sí mismas componentes de un trato diferenciado en su contra específicamente, por lo que no resulta posible individualizar la conducta.

Derivado de la reforma Constitucional sobre derechos humanos de junio de 2011, queda de manera clara la obligación general y los deberes específicos en la materia, los cuales aplican para las propias organizaciones y en las que deben prevalecer las obligaciones de respeto, protección, garantía y promoción.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 132, fracción XXXI, establece que son obligaciones de los patrones:

“Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.”

Y de manera particular la NOM 035 tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

En este sentido es plausible la labor de Kybernus A.C para realizar el “PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER LA VIOLENCIA POR ACOSO SEXUAL, HOSTIGAMIENTO Y/O DISCRIMINACIÓN EN KYBERNUS, ADEMÁS DE LAS FALTAS A LOS PRINCIPIOS ÉTICOS QUE RIGEN EL COMPORTAMIENTO DE LAS Y LOS INTEGRANTES DEL PROGRAMA”. Sin embargo, ello no basta para concluir el expediente al extinguirse la causa que lo generó, pues se tiene por acreditado que no fue solo la falta de un protocolo que pudiera activarse ante las denuncias formuladas por la peticionaria, sino que la omisión frente a varias de las quejas de la peticionaria por parte de la directiva de KYBERNUS.

Dicho esto, y si bien se tiene conocimiento de la elaboración de un protocolo, es importante para el COPRED continuar con una estrecha comunicación con el equipo de Kybernus para poder recomendar algunos documentos e investigaciones elaborados por COPRED junto con organizaciones especializadas en la materia y proporcionarles una serie de observaciones generales basadas en dichos documentos de conformidad con los estándares a nivel nacional e internacional en la materia y acorde a las buenas prácticas y la atención de casos que desde el Consejo se han atendido al respecto.



Lo anterior con la idea de poder contribuir en la construcción de una política encaminada a favorecer el derecho a una vida libre de violencia en la Asociación.

En este sentido ponemos a su disposición los siguientes documentos:

- *Informe de resultados del Foro de discriminación, acoso y hostigamiento sexual:*  
<https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/informe-resultados-foro-discriminacion-y-hostigamiento-sexual.pdf>
- *Recomendación 190 de la OIT* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms\\_721395.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms_721395.pdf)
- *Protocolo para prevenir y atender casos de discriminación y violencia en razón de género en los espacios laborales del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.*  
<https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/protocolovViolencia.pdf>

Continuando con las manifestaciones de la peticionaria en su escrito fechado 19 de noviembre de 2021, hace mención de ciertas contradicciones entre lo que Kybernus ha dicho y lo que son “realmente sus actos”, en dicho cuadro se pueden observar ciertamente situaciones que deben de atender respecto a un trato igualitario real, sin embargo, dichas situaciones generales, no pueden abordarse desde el estudio de su situación y deberán en todo caso atenderse mediante acciones más amplias con la institución y la unidad económica.

**III.III.** Una vez determinado que en efecto hubo una conducta discriminatoria, se considera necesario hacer aclaraciones respecto al alcance de esta determinación y las pretensiones de reparación de daño solicitadas por la peticionaria.

Para tal efecto, este Consejo no cuenta con facultades para imponer sancione u obligar a acatar medidas de reparación, sin embargo, tiene la facultad de señalarlas a manera de criterios y fijando un estándar para que las partes puedan buscar en otros espacios, razón por la cual deben de estudiarse, las medidas de reparación planteadas por la peticionaria, esto debido a que si bien se ha determinado la existencia de conductas discriminatorias consistentes en la omisión de investigación y falta de protocolos, existen puntos en los que se pueden encontrar diferencias sustantivas entre la posición de la peticionaria y lo que este Consejo encuentra como discriminatorio, en específico, la conducta que considera como discriminatoria y la medida de reparación que solicita.

A efecto de poder hacer un estudio exhaustivo de esta problemática, es necesario recapitular las diversas pretensiones planteadas por la peticionaria, mismas que se enuncian continuación.



En su primera solicitud la peticionaria planteaba lo siguiente:

- Disculpa pública en las redes sociales oficiales de Kybernus (Facebook y Twitter) en donde quede explicitado:  
El compromiso real y medible de Kybernus para prevenir y sancionar violencia por motivos de género, es decir, definir las medidas, mecanismos institucionales y protocolos que a lo sucesivo se implementarán.

Con posterioridad, en escrito de fecha 19 de noviembre de 2021, la peticionaria señala como medidas de reparación del daño las siguientes:

- Que Kybernus me pida una disculpa cuyo contenido no sea revictimizantes y cuya versión pueda ser revisada por mí y COPRED.
- Que Kybernus asuma el compromiso financiero pendiente en el entendido de que no se le está pidiendo ningún tipo de reparación económica, toda vez que mi interés no está puesto de modo alguno en el dinero sino en la justicia.
- Que Kybernus incluya mi nombre en los créditos del Protocolo, ya que publicó los nombres de las personas que participaron en la última fase, pero no de quienes, como yo, desde un inicio y hasta e fecha, también impulsamos su existencia desde los saberes, desde los conocimientos, desde la dolencia, desde la vivencia, desde la cuerpa, desde la acción y desde la denuncia.

42

Lo anterior, se observa también en los argumentos que ha vertido la peticionaria en torno a los informes rendidos por Kybernus, dentro de los cuales ha manifestado su insatisfacción por los actos que ha efectuado dicha Asociación Civil a manera de “reparación del daño”, y ha insistido en que Kybernus debe dar cumplimiento a sus pretensiones, sin que existan evidencias para acreditar actos o hechos de discriminación perpetrados en su contra relacionados con las prestaciones o que permitan calificar las acciones ya tomadas por la organización como insuficientes, mucho menos que este Consejo cuente con elementos de prueba o evidencias para realizar un pronunciamiento en ese sentido.

Por su parte, Kybernus aportó información con la que pretende acreditar acciones de reparación a favor de la peticionaria, o señalar la falta de derecho por parte de la peticionaria para solicitarlas.

- a) Respecto a la disculpa pública, en su comunicación de fecha 30 de abril de 2021, el representante de Kybernus señala lo siguiente:



*El día viernes 13 de diciembre del 2020 enviamos al correo personal de la C. [REDACTED], una carta de desagravio (y **que por solicitud suya hicimos pública** en las redes sociales de Kybernus el 19 de diciembre) que expresa lo siguiente: "Frente a señalamiento de agravios y violencia, no tenemos duda, los derechos van primero [...] Por lo anterior, recibe esta carta como un sincero acto de desagravio y una disculpa ante cualquier error u omisión cometida por nuestra parte." Kybernus*

Con relación a este punto, este Consejo no coincide con la peticionaria cuando refiere que esta disculpa es revictimizante, pero debe señalarse que de nueva cuenta nos encontramos ante una situación donde una acción unilateral de publicación sin consentimiento puede derivar en un conflicto.

Respecto al texto, la C. [REDACTED] en carta dirigida al C. Fernando Espinoza de los Reyes fechada el día 18 de diciembre de 2019 señala algunos puntos con los que está en desacuerdo, por ejemplo que no se hace explícita la violencia de la que fue víctima o que no se esclarece que los esfuerzos por dialogar fueron de ella (en ese sentido en dos puntos la peticionaria solicita que se le reconozca que es a partir de sus acciones que se emite el documento cuestionado) y por último que no viene acompañado de acciones medibles, "por lo que son palabras que quedan en buenas intenciones". De igual forma no se hace mención de la capacitación que recibirán los kybernautas de los colectivos.

Con relación a este punto, debe tomarse en consideración que la disculpa es una medida de reparación del daño considerada como de satisfacción, por lo que es idóneo que se genere en conjunto con la persona afectada, por ende este Consejo no puede emitir una "calificación" de la misma. Cabe señalar que en lo que respecta a los programas de capacitación o los indicadores de las acciones a los que hace referencia la peticionaria, los mismos se pueden generar a partir de instrumentos diversos que se pueden requerir a Kybernus, en específico, a quien se encuentre a cargo del tema en la unidad económica.

Por otra parte, la peticionaria refiere que la disculpa no cubre la colegiatura de un diplomado para seguir con el "despliegue de mi liderazgo", al respecto debemos remitirnos al punto relacionado con el apoyo económico solicitado por la peticionaria, en el entendido de que la disculpa por sí es un tema complejo y se complejiza aún más al depender la "satisfacción" del cumplimiento de un punto sobre el que no hay acuerdo entre las partes. Así, este Consejo no puede determinar la emisión de una nueva disculpa cuando es evidente que existe un conflicto que las partes consideran imponderable y que el Consejo analizará en el punto.

En cuanto a la solicitud de la peticionaria respecto a "definir las medidas, mecanismos institucionales y protocolos que a lo sucesivo se implementarán"



Al respecto, se cuenta con los elementos para poder determinar que Kybernus, A.C. ha implementado medidas de cumplimiento a esta solicitud, en el entendido que argumentan y acreditan que no fue a partir únicamente de las solicitudes de la peticionaria que se llevaron a cabo dichas implementaciones, sino que obedece a un reclamo colectivo de mujeres que formaban parte de la institución. En ese entendido se tiene conocimiento también de que estos esfuerzos no se limitan a Kybernus sino que existe un trabajo por parte de la unidad económica para actualizar su normatividad y generar las herramientas que se requieren para atender casos de esta naturaleza. En ese orden de ideas, se considera que los argumentos de Kybernus en cuanto a los trabajos que se hacen para contar con dicha normatividad, sin embargo la misma puede ser objeto de revisión y perfeccionamiento en su caso, por lo que puede ser adecuado el planteamiento de la peticionaria en cuanto a tener un cronograma o información más específica sobre los pasos a seguir para cumplir con ese objetivo.

- b) Lo relativo a la cantidad económica que refiere la peticionaria que se adeuda y que plantea de la siguiente forma “Que KYBERNUS asuma el compromiso financiero pendiente en el entendido de que no se le está pidiendo ningún tipo de reparación económica, toda vez que mi interés no está puesto de modo alguno en el dinero sino en la justicia.”

Al respecto, la señalada como responsable dio respuesta en su escrito de fecha 30 de abril de 2021 en los términos siguientes:

*Durante el año 2019, se implementó en Kybernus un programa de reconocimiento al compromiso y al desempeño de las y los Enlaces que consistía en otorgar un estímulo en especie para apoyarles parcialmente en el pago de alguna capacitación de su elección. Para poder acceder a este beneficio, existían 2 criterios: el primer: haber tenido un desempeño exitoso como Enlace; el segundo: aplicar en un formato digital registrando diversos datos, entre ellos, información de los avances del Colectivo, el programa de estudios al que se deseaba acceder, la institución educativa, entre otros. Realizar esta aplicación era una condición para participar y tener la posibilidad de recibir el reconocimiento.*

*Es importante mencionar que la C. [REDACTED] no cumplió con el requisito de registro. Sólo se recibió un registro por parte del Colectivo de CDMX y correspondió a la C. Irma Sanginés Contreras, por lo que, en ningún momento, en Kybernus, tuvimos conocimiento de la intención formal de la C. [REDACTED] de participar en este programa de reconocimientos (Anexo 3: Convocatoria reconocimiento enlaces; Anexo 4: Registros a la convocatoria). Por otro lado, la C. Irma Sanginés Contreras, tampoco recibió el reconocimiento ya*



*que no se consideró, según el criterio de desempeño, que fuera meritorio dadas las condiciones negativas del Colectivo Kybernus CDMX.*

*Cabe señalar que Kybernus no tenía ninguna obligación o responsabilidad legal para otorgar este reconocimiento; no existe ninguna disposición que obligara al programa Kybernus en ese sentido. Se trataba de una convocatoria con ciertos requisitos, mismos que no fueron cubiertos por la C.*

Respecto al adeudo al que se hace referencia, no se encontraron elementos suficientes para poder determinar una responsabilidad por parte de la persona moral toda vez que no se cuenta con un compromiso por escrito de este.

En su correo de fecha 4 de enero de 2021 la peticionaria señala lo siguiente: (énfasis añadido)

*“En el marco del “encuentro Nacional de Enlaces “reunión convocada por el equipo de oficinas corporativas de Kybernus, llevado a cabo los días 19 y 20 de enero de 2019, en el Hotel Royal Pedregal, y con presencia de los Directores de KYBERNUS (de oficinas corporativas KYBERNUS) se anunció verbal y oficialmente que se había creado un nuevo incentivo para las y los Enlaces de los diversos Colectivos Kybernus (o a figura equivalente a enlace)<sup>7</sup>.”*

Continúa la peticionaria “

**“Sobre el Incentivo**

*Agustín Arcos Gamboa (entonces Director Operativo de KYBERNUS) externó a enlaces de los 35 colectivos de KYBERNUS que ahí nos encontrábamos, que el incentivo consistía en \$20,000 (veinte mil pesos mexicanos 00/100) que podrían usarse para fines académicos en una institución elegida por cada Enlace que se hiciera acreedor a dicho incentivo<sup>8</sup>”*

Refiere la peticionaria que el dicho de Kybernus no debe de considerarse, toda vez que ella concluyó su periodo en mayo de 2019, por lo que no fue notificada que se había creado un formulario de registro u otro mecanismo distinto al anunciado en enero de 2019.

<sup>7</sup> La peticionaria exhibe como prueba de su dicho seis fotografías marcadas como anexos 1.1 al 1.6., así como un correo de fecha 22 de mayo de 2019 en donde anuncia que concluye su gestión como presidenta de la junta directiva; y otros 6 anexos en los que constan sus actividades. Cabe señalar que de ninguna de las fotografías se desprende información clara respecto del incentivo en comento.

<sup>8</sup> Como prueba de su dicho la peticionaria exhibe diversas fotografías de sus actividades un depósito por \$20,000.00 pesos a cargo de Banco Azteca, S.A. de la cuenta del cliente Kybernus A.C. que tiene concepto “Beca Enlaces de fecha 19 de julio de 2019.



Con relación a este punto, no obra en el expediente elemento alguno para poder presumir que en enero de 2019 se haya anunciado algún mecanismo para acceder al apoyo al que se hace referencia. Por el contrario, existen elementos para suponer que el anuncio de dicho apoyo se dio en enero, pero que el mecanismo de acceso se concretizó tiempo después. En ese orden de ideas, no obran constancias de una solicitud formal de dicho apoyo por parte de la peticionaria aún y cuando no fuera por el formato que exhibió Kybernus, máxime cuando su renuncia a Kybernus se da hasta noviembre de 2019. Si bien puede considerarse válida su manifestación de que no se le envió el formato correspondiente, no puede pasarse por alto que no exhibe documento alguno que permita presumir que contaba con el apoyo para solventar los gastos del Diplomado, toda vez que de sus mismas palabras establece que había que hacerse acreedor de dicho beneficio cumpliendo con sus objetivos. Por otra parte, no corresponde a este Consejo hacer una valoración del cumplimiento de objetivos por parte de la peticionaria, y basados en el principio de buena fe se puede presumir que fueron cumplidos satisfactoriamente. Sin embargo, tanto en personas morales como en entes públicos, el acceso a recursos implica seguir procedimientos mínimos y por tanto, es necesario tener constancias de la solicitud que se hace del recurso, y en su caso de la negativa para poder generar la exigibilidad del mismo. El realizar el gasto sin aún tener confirmación no puede ser una acción imputable a la organización. En el mismo sentido no puede imputarse a la asociación que la peticionaria haya decidido no realizar el pago por temor a que Kybernus no le reembolsara después<sup>9</sup>, pues eso implica una decisión que, si bien puede entenderse, no implica un acto de discriminación.

46

Por lo anteriormente expuesto, este Consejo, y en mi carácter de Coordinador de Atención y Educación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo debidamente acreditada bajo el nombramiento otorgado por la Mtra. Geraldina González de la Vega Hernández, Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, con las facultades derivadas del artículo 37, fracción XXIX, 54, 79, 80, 81 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 24, fracción I, II y III del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se procede a emitir la presente Opinión Jurídica respecto a los hechos denunciados en el expediente COPRED/CAyC/Q-016-2020, por lo que el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED),

### RESUELVE

**PRIMERO.** - Este Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México considera que, de las constancias que obran en el expediente de queja número **COPRED/CAyE/Q-016-2020**, se

<sup>9</sup> Correo de fecha 25 de noviembre de 2021



desprenden elementos de discriminación en agravio de [REDACTED], ello con base en lo asentado en los numerales III.I, III.II y III.III del presente documento.

**SEGUNDO.** - Kybernus, A.C. deberá capacitar al personal adscrito a la organización como a “kybernautas” de los colectivos en materia de igualdad y no discriminación con un enfoque especial en perspectiva de género, para ello se sugiere generar, en colaboración con el Consejo y el área encargada de dichas actividades en la organización, un programa de trabajo con acciones medibles a efecto de.

**TERCERO.** - Kybernus, A.C. en conjunto con este Consejo debe trabajar en el perfeccionamiento de su normatividad interna, si bien se ha acreditado que ha desarrollado mecanismos para tal efecto y que cuenta con el apoyo tanto de otras áreas de la unidad económica, como de organizaciones de la Sociedad Civil, deberá hacer una revisión a fondo de la normatividad interna en colaboración con Copred para atender casos de violencia de género, acoso, y hostigamiento sexual, discriminación y otras formas de violencia al interior de la organización.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 84 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, podrá interponer recurso de revisión ante la Presidenta de este Consejo C. Geraldina González de la Vega Hernández en los términos del Título Cuarto de la Ley de Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México, contando para su interposición con 15 días hábiles a partir del día siguiente al que surta sus efectos la notificación del presente acuerdo de conclusión. De igual forma puede interponer juicio ante la Justicia Administrativa.

Notifíquese la presente Opinión Jurídica a las partes y el expediente al archivo.

ATENTAMENTE

ALFONSO GARCÍA CASTILLO

COORDINADOR DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN

POCH



FORNED