



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO
CIUDAD INNOVADORA Y DE DERECHOS

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COORDINACIÓN DE ATENCIÓN Y EDUCACIÓN

Ciudad de México, a 16 de abril de 2019

Expediente: COPRED/CAyC/Q-077-2018.

OPINIÓN JURÍDICA COPRED/OJ/03/2019

Persona peticionaria: [REDACTED]

Persona señalada como presunta responsable de los actos de discriminación: **COLEGIO SUPERIOR DE GASTRONOMÍA (COLEGIO SG, S.C.)**

I. HECHOS MATERIA DE QUEJA

1. En fecha 14 de mayo de 2018, acudió a este consejo la C. [REDACTED] MEDINA, quien refirió los hechos siguientes:

"Refiere que en agosto del 2017, entró a estudiar en el Colegio Superior de Gastronomía para la carrera de Chef. En fecha aproximada del 22 de abril de 2018, estando en una exposición, expuso al maestro Gustavo Luna actos de acoso sexual por parte del compañero M con quien tenía que participar en una exposición por lo que solicitaba cambio de compañero para exponer, sin embargo, el profesor Gustavo Luna la sacó de clases y le dijo que él ya había organizados los grupos y no había cambios, en ese momento ella fue a Rectoría a quien se le hizo de su conocimiento el acoso sexual, suspendiéndola al día siguiente para hacer una investigación sin que en ese momento vieran los mensajes que se le envió, en razón de ello realizó un comunicado dirigido a la escuela y a otros entes como a Rosi Orozco donde denuncia lo sucedido en la escuela respecto al acoso sexual que sufría, una semana después se le dio cita, perdiendo con ello una semana de clases las cuales eran cruciales para sus calificaciones toda vez que era periodo de exámenes, trabajos, etc., a partir de entonces la escuela no tomo medidas y al contrario ha tomado acciones en su perjuicio, ejemplo, se le da exámenes diferentes que al de sus compañeros, en la clase del profesor Gustavo Luna en un examen se le sentó en un lugar especial y separada de sus compañeros, no se le permite pararse de su pupitre, se le ha dicho que para cualquier queja solo puede hablarlo con la Directora Jurídica, se le ha comentado que es una mentirosa, en una ocasión estando ella en una exposición una compañera de nombre Isleni Alaña le dijo "cerda y diabla" y poniendo un teléfono a sonar con la finalidad de distraerla, sin que el profesor hiciera algo al respecto, esta compañera también le han dicho que van a llamar a migración cuando ella es la única persona extranjera en la clase. Lo último que sucedió es que en fecha 10 de mayo, le prohibieron acudir a una actividad que consistía en ir a un viñedo en Querétaro indicándole que no le perjudicaría en sus calificaciones, sin embargo, sabe que si tiene repercusión dado que la visita consistía en un punto porque tiene valor de crédito cultural y no pudo hacer la entrega de participaciones, la prohibición se le dijo que era porque no se llevaba bien con sus compañeros y no consideraban pertinente que ella fuera a dicha actividad, además se le suspendió el día 14 de mayo el cual le fue notificado vía telefónica por Isaid, encargado del área de servicios escolares quien le dijo que su suspensión era por una reincidencia, posteriormente la Directora



Jurídica le dijo que su suspensión del día 14 de mayo era por haber cambiado su cita con el rector acción que hizo con la secretaria y no con ella. En una ocasión se acercó con el profesor de vino a fin de comentarle lo que estaba sucediendo y éste le dijo que si ella estaba sufriendo tanto lo mejor era que considerará seguir estudiando. Por otro lado, desde que se inscribió ella manifestó que tiene discapacidad motriz en su mano derecha, por motivo de un accidente que tuvo y dificulta su movilidad en su mano, sin embargo, la escuela no ha hecho los ajustes razonables al respecto toda vez que se le exige el mismo rendimiento a ella que a los demás y cuando ella se ha quejado al respecto le han dicho que lo mejor es que tome un diplomado o que considere. En fecha 15 de mayo de 2018, se comunicó el C. Rodrigo Moreno Moreno, manifestando que el día de ayer tuvo una reunión con el Rector del Plantel y la Directora Jurídica quienes querían que la C. [REDACTED] firmará un documento el cual establecía que tenía prohibido hacer uso del celular esto a fin de evitar que ella siguiera grabando y documentando lo que le hacen, además se le dijo que "ella era la agresora y parecía niña de kínder por estar acompañada de un abogado", también se le dijo que ya no querían tenerla a cada rato quejándose, al negarse al firmar el documento se le dijo que estaría suspendida hasta nuevo aviso".

II. COMPETENCIA

2. La Ley para Prevenir y Eliminar La Discriminación del Distrito Federal establece la facultad del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) para conocer de las solicitudes de defensa por los hechos, acciones, omisiones o prácticas discriminatorias, cometidas por personas servidoras públicas o por particulares en agravio de cualquier persona que viva o transite en la Ciudad de México, esto, en concordancia con la normativa internacional en materia de derechos humanos reconocida por el Estado mexicano.

2

Artículo 37.- Son atribuciones del Consejo:

XXIII. 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;

Artículo 54.- (Primer párrafo) El Consejo conocerá de las solicitudes de defensa por los hechos, acciones, omisiones o prácticas discriminatorias a que se refiere esta ley o que se presuman como tales, con el objeto de tramitar quejas y reclamaciones de las personas, grupos o comunidades que así lo soliciten, además de orientar y canalizar, ante las instancias civiles, penales y administrativas que en su caso correspondan, haciendo un puntual seguimiento a los procesos que se inicien para tal efecto.

Artículo 5.- 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 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 [...].

Lo anterior en consonancia con el *Artículo 6, Fracción I* del mismo ordenamiento, que considera conductas discriminatorias limitar o impedir el libre acceso a la educación pública o privada, así como las becas estímulos o incentivos para la permanencia en centros educativos. Así como restringir, obstaculizar o impedir la participación en actividades académicas, deportivas, recreativas o culturales.

Por esto, con fundamento en los artículos 35, fracción V; 37, fracción XXIII; 54, primer párrafo y 72 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, así como de los artículos 70 y 78 fracción I, del Estatuto Orgánico de este Consejo, se resolvió iniciar el expediente de Queja COPRED/CAyC/Q-077-2018, planteándose como motivo de discriminación el género de la quejosa.

III. TRÁMITE DEL EXPEDIENTE Y EVIDENCIAS

3. Como parte del procedimiento que señala la norma aplicable, este Consejo debe iniciar un proceso conciliatorio con el propósito de avenir los intereses de las partes y, llegar a un acuerdo que restituya los derechos que, según plantea la peticionaria, le han sido vulnerados, además de reivindicar el compromiso de la empresa, con el apego a la Ley y al respeto a los derechos humanos. Por ello, la empresa presunta responsable fue notificada de la apertura de la misma mediante oficio de fecha 16 de mayo de 2018, citando a una reunión conciliatoria el día jueves 23 de mayo de 2018.

4. En fecha 23 de mayo de 2018 se llevó a cabo la reunión conciliatoria que la ley señala, reunión en la que no se llegó a un acuerdo conciliatorio,

5. En fecha 21 de noviembre de 2018, se llevó a cabo la segunda reunión conciliatoria en la que de nueva cuenta no se llegó a una conciliación por lo que con fundamento en el artículo 79, fracción II de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se dio inicio al procedimiento de investigación que señala la ley.

6. Escrito presentado en fecha 7 de junio de 2018, firmado por Arturo Anaya Muñoz en su calidad de representante legal de la empresa denominada Colegio SG, S.C (propietaria de la marca autorizada Colegio de Gastronomía) acompañado de 14 anexos en el que expone lo siguiente:



Que mediante oficio número COPRED/CAyC/SAJ/204/2018 de fecha 16 de mayo de 2018, correspondiente al expediente número COPRED/CAyC/Q-77-2018, notificado a mí representada el día 18 de mayo de 2018, en reacción a la petición de la señorita [REDACTED], me permito informar lo siguiente.

1. Que la señorita [REDACTED], es alumna de la Licenciatura en Gastronomía que imparte el Colegio Superior de Gastronomía, con reconocimiento de validez oficial de estudios número 20140015 de fecha 27 de enero de 2014, con clave de Plan de Estudios 2015, inscrita en el segundo semestre de la carrera, asignada al grupo 2LG1, con número de matrícula 004812, lo cual se acredita con la Constancia de Estudios expedida por el Colegio Superior de Gastronomía de fecha 25 de mayo de 2018, el cual adjunto a la presente contestación como ANEXO 1, así mismo adjunto a la presente la relación de pagos que la alumna ha realizado por los dos semestres cursados en esta Institución Educativa como ANEXO 2.

2. En relación al tema de acoso sexual del cual se hace mención, le informo que con fecha 24 de abril de 2018, la alumna [REDACTED], de 28 años de edad, envió a la Dirección Académica un correo electrónico donde exponía una queja sobre ser acosada sexualmente por otro alumno de su grupo, de nombre Alberto Michel Guillen García, de 19 años de edad. Lo cual adjunto al presente como ANEXO 3.

3. Con fecha 24 de abril de 2018, se reunió en sesión extraordinaria el Comité Académico del Colegio Superior de Gastronomía, integrado por el Rector, el señor Arturo Anaya Muñoz, por el Director Académico, el Licenciado Alfredo Santoyo Díaz, por el Jefe de Servicios Escolares, el Licenciado Isaik Contreras Gómez, por la Directora de Relaciones Públicas, la Licenciada Georgina Pérez Bastida y por la Directora Jurídica, la Licenciada Paulina Bernal Arellano, en donde se redactó el Acta de Acuerdos del Comité Académico para establecer el proceso conforme al Reglamento del Colegio Superior de Gastronomía para darle atención a la queja de la alumna e iniciar la investigación correspondiente. En dicha acta se estableció como medida preventiva la suspensión de los alumnos, conforme a la Normatividad de la Institución Educativa. Misma que adjunto a la presente contestación como ANEXO 4.

4. Con fecha 25 de abril de 2018, el Comité Académico se reunió por separado con los alumnos [REDACTED] y Alberto Michel Guillen García, para escuchar la versión de cada uno de ellos, haciendo de su conocimiento en cada entrevista la decisión del Comité Académico **de suspenderlos** de manera temporal para continuar con la investigación y para proteger la integridad de ambos estudiantes, a fin de resolver este conflicto.



Decisión que ambos alumnos estuvieron de acuerdo en cumplir. No omito mencionar que se les informó a ambos alumnos que la suspensión provisional no les afectaría académicamente hablando, ya que dependiendo la decisión del Comité Académico, el Director Académico hablaría con los profesores para que tuvieran consideraciones a la hora de calificar a los alumnos involucrados, como el presentar exámenes en otro momento o entregar trabajos en otra fecha distinta a la establecida. Asimismo en dichas entrevistas, la alumna [REDACTED] ratificó con su firma la queja enviada por correo electrónico y que se adjunta a la presente como ANEXO 3, y el alumno Alberto Michel Guillen García entregó su versión de los hechos, en 7 fojas escritas a mano, al Comité Académico, misma que adjunto a la presente como ANEXO 5. Y se informó a ambos estudiantes que una vez terminada la investigación se les llamaría para definir la situación académica de cada uno de ellos.

5. Con fecha 25 de abril de 2018, el Director Académico, solicitó al Profesor Gustavo Luna Rincón, una redacción de los hechos ocurridos en la clase de Bases Culinarias el día anterior, donde se suscitó el problema entre [REDACTED] y Alberto Michel Guillen García. Derivado de ésta petición, ese mismo día se recibió un correo por parte del profesor Gustavo Luna Rincón, el cual adjunto al presente como ANEXO 6, y en el cual relata que la alumna [REDACTED] empezó a manifestarle su inconformidad de trabajar con sus compañeros de equipo debido a que estaba siendo sujeta de acoso sexual, motivo por el cual el profesor le pidió que acudiera con el Jefe de Servicios Escolares para que la ayudarían con ese tema, respuesta que hizo enojar a la alumna y salió del salón inconforme con la actitud del profesor.

5

6. Con fecha 26 de abril de 2018, el Director Académico, el Lic. Alfredo Santoyo Díaz, solicitó a los alumnos del grupo 2LG1 que escribieran de puño y letra su versión de lo acontecido con [REDACTED] en la clase de Bases Culinarias porque se estaba realizando una investigación por parte del Colegio sobre dicho tema. Por lo que los alumnos presentes expresaron con sus palabras lo que aconteció ese día. Ese día estaban presentes 15 alumnos de los 22 que están en lista. Tomando en cuenta que los alumnos involucrados estaban suspendidos. En dichos documentos se corrobora la versión de que [REDACTED] exhibió a su compañero Alberto Michel Guillen García por el supuesto acoso sexual a la que estaba siendo sujeta y además se dan a conocer los diversos altercados que varios alumnos del grupo 2LG1 habían tenido con [REDACTED], ya que ésta última los había amenazado con demandarlos y mandarlos golpear.

7. Con fecha 26 de abril de 2018, el Comité Académico se entrevistó directamente con el Profesor Gustavo Luna Rincón, titular de la materia de Bases Culinarias y con el Profesor Caprices Fiacre, titular de la materia de



Francés para saber si antes del incidente se habían percatado de alguna insinuación o provocación por parte del alumno Alberto Michel Guillen García en contra de la alumna [REDACTED], por lo cual los dos profesores negaron haber detectado algún indicio de acoso sexual, solo estuvieron de acuerdo que la actitud de la alumna [REDACTED] siempre fue negativa no solo en contra de su compañero Alberto Michel sino con todo el grupo y que afectaba el ambiente escolar del aula.

8. Con fecha 27 de abril de 2018, el Comité Académico se reunió con la alumna [REDACTED] y su tutor el señor [REDACTED], para que presentara pruebas sobre el acoso sexual a la que estaba siendo sujeta, sin embargo, en dicha reunión el señor [REDACTED], comenzó a hablar, diciendo que él y su representada entendían que México es un país muy diferente a Venezuela, país de origen de la señorita [REDACTED], en relación a las aulas y al comportamiento de los estudiantes, y que ellos exigían respeto por parte del alumno Alberto Michel Guillen García y una disculpa por los mensajes que le había mandado. Hasta este momento el señor Rodrigo Moreno Moreno mencionó que tenía pruebas contundentes del supuesto abuso sexual y que si era necesario denunciaría al joven alumno ante el Ministerio Público con ese delito, por lo que el Rector en un afán de solucionar el problema, les propuso a los afectados cambiarlos de salón para el próximo módulo que iniciaría el 14 de mayo de 2018, y condicionó la permanencia del alumno Alberto Michel Guillen García dentro de la Institución Educativa, a mantener una distancia con la alumna afectada y que además todos nos reuniríamos en una junta posterior para que ambos alumnos se comprometieran a respetarse y a cumplir con compromisos específicos. Propuesta que tanto el tutor Rodrigo Moreno Moreno como la alumna [REDACTED] aceptaron.

9. Derivado de lo anterior, y una vez realizada la investigación correspondiente, el Comité Académico notificó a las partes afectadas que el día 02 de mayo de 2018, se reunirían en las oficinas del Rector, para formalizar los acuerdos y compromisos de los alumnos involucrados para resolver este conflicto.

10. Con fecha 02 de mayo de 2018, se reunieron la señorita [REDACTED], el señor [REDACTED], el joven Alberto Michel Guillen García, la señora Jaqueline García Gómez (Madre de Alberto Michel Guillen García), el Licenciado Isaik Contreras Gómez, Jefe de Servicios Escolares, la Licenciada Paulina Bernal Arellano, Directora Jurídica y el Rector Arturo Anaya Muñoz, para aclarar la situación que se había suscitado entre los dos alumnos y el alumno Alberto Michel Guillen García le ofreció una disculpa por **el mal entendido** ocasionado por los mensajes de texto mandados a la alumna y se comprometió a no volver a hacerlo, la alumna [REDACTED] aceptó la



disculpa y quedó conforme con la disculpa y con la propuesta de cambiarla de grupo en el siguiente modulo y de brindarle toda la atención por parte de la Institución Educativa si seguían los actos de molestia; también se estableció el compromiso de la alumna a mantener una conducta disciplinaria y evitar las amenazas y constantes agresiones a sus compañeros de grupo, las cuales ya venían ocurriendo antes del presente incidente, pero no se habían dado a conocer a las autoridades de la Institución Educativa por considerarlo un asunto sin importancia, hasta que se empezaron las investigaciones de la actitud de los dos alumnos involucrados, fue que salió a la luz, que diferentes alumnos han sido amenazados por la alumna [REDACTED] por diferentes razones, motivo por el cual, los dos alumnos estuvieron de acuerdo con los compromisos establecidos. Así mismo el Rector se comprometió a hablar con todos los alumnos que conforman el grupo 2LG1, para dejar claro que la Institución Educativa no iba a permitir los actos de burlas, las amenazas, las ofensas entre alumnos, profesores autoridades del Colegio. Lo cual todas las partes que intervinieron en esta junta firmaron de conformidad el acta de hechos redactada en donde principalmente los alumnos se comprometían a respetarse y a mantener una conducta disciplinaria tal como lo evoca la Normatividad y Reglamento del Colegio Superior de Gastronomía registrado ante la Secretaría de Educación Pública. Se adjunta a la presente contestación el Acta de Hechos donde todos los presentes firmaron de conformidad sobre este asunto, como ANEXO 7.

11. Con fecha 03 de mayo de 2018, el rector Arturo Anaya Muñoz y el Director Académico Alfredo Santoyo Díaz, se presentaron en el salón de clases de la materia de Bases Culinarias a invitar a los alumnos a manejar un ambiente de respeto en el salón de clases y en la vida diaria, a dejar de un lado las burlas, amenazas o cualquier práctica negativa, de lo contrario se harían acreedores a las sanciones establecidas en la Normatividad y Reglamento del Colegio Superior de Gastronomía. Y que este grupo tendría especial atención por parte del Equipo Directivo para garantizar que la integridad de todos los alumnos.

12 Con fecha 8 de mayo de 2018, la alumna [REDACTED], nuevamente envía un correo electrónico a la Dirección Académica, en donde menciona que sigue siendo objeto de burlas y que fue agredida en una exposición de la clase de Vinos y en otra clase de Bases Culinarias, el cual adjunto como ANEXO 8; por lo que nuevamente nos dimos a la tarea de investigar y se les pidió a los maestros de ambas materias que nos relataran los hechos, por lo que adjunto al presente como ANEXO 9 y ANEXO 10, las declaraciones del profesor de vinos y la del profesor de bases culinarias respectivamente.



13. Derivado de lo anterior, el Comité Académico toma la decisión de suspender el viaje que estaba programado el día viernes 11 de mayo de 2018, a los viñedos de Querétaro, específicamente a la alumna [REDACTED], con el objetivo de salvaguardar la integridad de todos los alumnos, motivo por el cual se manda llamar a la alumna para notificarle dicha decisión, sin embargo, no acudió al llamado del Rector, por lo cual se habló con su tutor el señor Rodrigo Moreno Moreno para notificarle que la alumna está suspendida hasta que se presenten al colegio, para notificarle sobre la decisión de la suspensión del viaje, el cual se le repondría en el próximo módulo con el nuevo grupo.

14. En el tiempo que se lleva la investigación de los hechos ocurridos el 8 de mayo donde la alumna [REDACTED] manifiesta que fue agredida, se llega a la conclusión de que la alumna seguía con una actitud negativa hacia sus compañeros e incluso hasta con los profesores tomándoles fotos, tomándoles videos, sin su consentimiento, y amenazando a sus compañeros con tomar acciones legales en su contra con ayuda de su tutor, motivo por el cual se citó a la alumna junto con su tutor, el día lunes 21 de mayo de 2018 a una junta con el Rector y con la Directora Jurídica para notificarle a la alumna su situación académica.

15. Con fecha 21 de mayo de 2018, siendo las 16:00 horas aproximadamente se reunieron la señorita [REDACTED], su tutor el señor Rodrigo Moreno Moreno, el Rector del Colegio Arturo Anaya Muñoz y la Licenciada Paulina Bernal Arellano, Directora Jurídica, para analizar la situación jurídica de la alumna, en donde el rector le solicitó que tenía que dejar de amenazar a sus compañeros, que no podría hacer uso de su celular para grabar debido a que estaba creando un ambiente negativo en el aula de clases, el cual se fundamentó esta petición la Normatividad y Reglamento General del Colegio Superior de Gastronomía que en su artículo 193, del Capítulo 26 que habla sobre las faltas de conducta y Disciplina, el cual se encuentra registrado ante la Secretaría de Educación Pública, el cual quedó registrado con el número 05/040/16 del oficio número DG AIR/DREOE/SCE/0039/2016 de fecha 19 de mayo de 2016, mismo que adjunto al presente como ANEXO 11, y que a la letra dice.

"Artículo 193.- Serán consideradas faltas de conducta y disciplina de tipo A.

- a) Guardar, dentro o en los alrededores del Colegio, conductas desordenadas o que induzcan o provoquen desorden. Por ejemplo: juegos violentos (sean o no consentidos por sus participantes), peleas, reproducir (por cualquier medio) música o cualquier tipo de sonido en niveles altos, gritar en áreas comunes, cruzar apuestas, uso de lenguaje inapropiado, etc.



- b) *Fumar en áreas restringidas.*
- c) *Usar teléfonos celulares o cualquier otro tipo de aparato de comunicación y/o reproducción durante el desarrollo de la clase sin la autorización del profesor.*
- d) *Consumir, sin que dicho consumo haya sido autorizado y supervisado por un profesor como parte del programa de una asignatura, alimentos y/o bebidas dentro del salón de clases (o su equivalente), centro de cómputo o biblioteca.*

Lo anterior, es con el afán de que el alumno mantenga su atención al profesor y no se distraiga, a menos que el mismo profesor indique que pueden utilizar cualquier dispositivo para enriquecer la clase con alguna búsqueda en internet, sin embargo la señorita [REDACTED] utilizaba su celular para tomar fotos a sus compañeros y tomarles video sin su consentimiento y amenazándolos en varias ocasiones por eso se habló con la alumna y su tutor.

En dicha reunión se les aclaró a la alumna y a su tutor que se le daría una nueva oportunidad para regresar a sus estudios en otro grupo como se había acordado anteriormente, y que tendría todo el apoyo de la Institución Educativa para resolver cualquier conflicto, sin caer en las exageraciones, pero que ella tenía que comprometerse a respetar la Normatividad y Reglamento del Colegio, lo cual debía de firmar de conformidad, pero la petición fue declinada de manera burlona por la alumna y el tutor; argumentando que se irían a otras instancias para resolver este conflicto, motivo por el cual se le notificó en ese momento a la alumna que estaba suspendida de manera temporal hasta que el Comité Académico deliberará sobre la situación académica de la alumna, lo cual acredito con la copia de dicha Acta de Hechos como ANEXO 12.

16. Con fecha 21 de mayo de 2018, a las 18:00 se reunieron los miembros del Comité Académico, para deliberar sobre la situación de la alumna [REDACTED], en la cual se tomó la decisión de suspender de manera definitiva a la alumna, ya que ella no manifiesta ningún interés en cumplir con el Reglamento del Colegio Superior de Gastronomía, y ha mantenido una actitud negativa entorno a todo este conflicto. Aprovecho la oportunidad para solicitarle a este H. Autoridad se le notifique a la alumna que puede pasar a recoger sus documentos de baja definitiva en los próximos 10 días hábiles siguientes a la notificación, para que pueda revalidar en cualquier institución educativa que desee sus estudios de Licenciatura en Gastronomía. Lo cual se acredita con el ANEXO 13.



Derivado de los antecedentes antes descritos, me permito dar contestación a los supuestos hechos que narra la peticionaria [REDACTED], en el número de oficio COPRED/CAyC/Q-077-2018, con Número de Expediente COPRED/CAyC/Q-077-2018, de la cual se desprende lo siguiente:

1. En relación al primer párrafo de los hechos narrados, que habla del acoso sexual al que estaba siendo sujeta por parte de un compañero de clases, en donde argumenta que no recibió la atención adecuada por parte de las autoridades del Colegio, resulta totalmente FALSA, porque como se puede observar se tuvieron varias reuniones con la afectada a fin de darle seguimiento a este conflicto y ella misma y su tutor firmaron una acta de hechos donde estaban de acuerdo con la decisión adoptada por el Comité Académico la cual era el ofrecimiento de una disculpa por el alumno agresor y el cambio de grupo a la señorita [REDACTED], en el siguiente módulo. Así mismo se le notificó a [REDACTED] que tenía todo su derecho de llevar este asunto a las instancias legales permitentes si así lo consideraba.

2. En ese mismo párrafo también resulta falso, que perdió una semana de clases como sanción, puesto que se le notificó a la alumna que sería suspendida junto con su compañero hasta que no se terminará la investigación por parte del Comité Académico y que ésta suspensión sería una medida de protección para ambos alumnos para definir su situación académica. Así mismo se les notificó a ambos alumnos por separado que los trabajos, exámenes o exposiciones pendientes podrían presentarlas después dependiendo del resultado de la investigación.

10

3. En ese mismo párrafo también resulta falso que la Institución Educativa haya tomado acciones en su perjuicio, pues en todas las reuniones que se tuvieron con [REDACTED], se le informó que tendría atención especial y directa con el Rector para cualquier problema que tuviera dentro de la Institución Educativa y se le invitó a mejorar su actitud y a dejar las constantes amenazas que infería a sus compañeros de clase, situaciones que se venían suscitando antes del supuesto acoso sexual.

4. También resulta falso que la alumna Isleni Alafia la haya llamado "cerda y diablo" a [REDACTED], puesto que el profesor de Bases Culinarias que estuvo presente durante el percance relató que no había sido cierto, y que se había molestado por que el celular de la alumna Isleni Ataña había sonado durante la exposición de la alumna [REDACTED].

5. Referente al párrafo segundo donde habla de la prohibición al paseo programado a los Viñedos de Querétaro, resulta falso que el impedimento a ir a ese viaje la haya perjudicado en sus calificaciones, toda vez que se les informó a la señorita [REDACTED]



██████████ y a su tutor, que derivado de las constantes fricciones que había con sus compañeros, se le reprogramaría a la alumna dicho viaje con su nuevo grupo en el siguiente módulo, no afectándole en sus calificaciones, como ella argumenta. No omito mencionar que dicho aviso se le notificaría a la alumna saliendo de clases con una cita programada con el rector, a la cual no acudió, motivo por el cual se le suspendió hasta que se presentará con su tutor.

6. En cuanto al tercer párrafo que habla sobre la discapacidad motriz, es totalmente falsa, ya que la alumna no entrego certificado médico y no entrego ningún documento que avalará dicha discapacidad, aun cuando se le solicitó varias veces, sin embargo, no obstante lo anterior, al presentarse la alumna a clases, entraba con un cabestrillo, por lo que si se tomaron medidas especiales para que la alumna no se esforzará y se lastimará por las practicas, algunos ejemplos fue que en cocina se le permitió presentar menos recetas que sus compañeros, en la clase de servicio se le permitió que no cargara cosas como normalmente lo hacen los alumnos de servicio, asimismo se le invitó a tomar cursos extracurriculares para practicar y mejorar su técnica, a lo que ella declino la invitación.

7. En relación al cuarto párrafo resulta falso que la institución educativa vulnerará su derecho a la educación, ya que es la misma alumna ██████████ quien no muestra ningún interés en cumplir con la Normatividad y Reglamento del Colegio Superior de Gastronomía, el cual se encuentra registrado ante la Secretaría de Educación Pública, el cual quedó registrado con el número 05/040/16 del oficio número DGAIR/DREOE/SCE/0039/2016 de fecha 19 de mayo de 2016. Dicho reglamento es obligatorio para todos los alumnos, profesores y empleados que se encuentren en el Colegio Superior de Gastronomía, el cual desde un inicio de la carrera se les da a conocer y firman de recibido dicho reglamento, que se encuentra en el kit que se les entrega a los alumnos de primer ingreso denominado "Manual de Nuevo Ingreso", lo cual acredito con copia simple firmada por ██████████ de fecha 21 de julio de 2017, y se adjunta al presente como ANEXO 14.

11

Como se puede observar, en esta Institución Educativa, no se ha presentado ningún caso de discriminación, mesto que la Normatividad y Reglamento del Colegio Superior de Gastronomía ha sido aplicado de manera protocolaria y en las mismas condiciones para todos los alumnos, y cada una de las decisiones tomadas han sido emitidas en estricto apego a dicho reglamento. Lamentamos que las decisiones tomadas por el Comité Académico no hayan sido del agrado de la alumna ██████████, pero como Institución Educativa tenemos la responsabilidad de hacer cumplir nuestro reglamento y proteger los derechos de todos nuestros alumnos, pero como se podrá dar cuenta, la alumna no tiene interés en darle cumplimiento al reglamento, y ese es el motivo principal de tomar la decisión de la suspensión definitiva, lo cual aprovecho para solicitarle a esta H. Autoridad le notifique a la alumna ██████████, que puede pasar por sus documentos a las oficinas de servicios



escolares para que inicie sus trámites de revalidación y continúe con sus estudios en otra escuela que ella elija.

En ese orden de ideas, y si esta H. Autoridad, lo considera necesario, puedo presentar como testigos a los miembros del Comité Académico, a los profesores que impartieron clases a la alumna peticionaria y/o a cualquier persona que consideré necesaria para emitir una resolución al respecto.

No omito mencionar, que se adjuntan a la presente contestación todos los anexos en copia simple y se solicita a esta H. Autoridad nos agendé una cita para exhibir los documentos originales, para que tenga la oportunidad de cotejar los documentos con las copias simples presentadas, en el entendido que son nuestros elementos de prueba y debemos mantener su resguardo, por si es necesario presentarlas en otras instancias, invoco a su comprensión y reitero nuestra disposición para cumplir con los requerimientos que nos haga esta H. Autoridad.

Por lo expuesto y fundado, a este H. Autoridad, respetuosamente pido.

PRIMERO.- Tenerme por presentado en tiempo y forma con la personalidad acreditada ante esta H. Autoridad y dando debida contestación al oficio mencionado en el presente *ocurso.*

SEGUNDO.- En su oportunidad y previos los trámites de ley, emitir resolución a fin de dejar sin efectos las observaciones efectuadas por esta Autoridad y declarar que mi representada no ha incurrido en violación de ningún precepto de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal, ni cualquier otra normatividad que cita la Autoridad.

12

7. Escrito de fecha 15 de agosto presentado ante la oficialía de partes de este Consejo, en el que la peticionaria [REDACTED] en la que realiza manifestaciones respecto al escrito presentado por la escuela presunta responsable. Ofreciendo diversas pruebas, entre ellas la impresión de diversos mensajes de "whatsapp" que refiere que fueron dirigidas a su persona por MGG, persona a la que señala como su agresor.

8. Escrito de fecha 21 de agosto en alcance de su escrito de fecha 15 de agosto de 2018, presentado en la oficialía de partes de este Consejo, en el que la peticionaria [REDACTED] refiere que ha sido dada de baja en forma definitiva por el Colegio Superior de Gastronomía.

9.- Comparecencia de fecha 26 de septiembre de 2018 en el que la persona autorizada por la peticionara, proporciona este Consejo una memoria USB que contiene 10 archivos de audios que están relacionada con los hechos motivo de la queja.



IV. FUNDAMENTO JURÍDICO

10. El principio de igualdad y no discriminación guarda en el derecho internacional de los derechos humanos, una connotación positiva en tanto trata de garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos, mientras que en el segundo tiene un sentido negativo debido a que supone la necesidad de que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha vinculado estos dos conceptos en un principio que tiene valor jurídico de *ius cogens*:

El principio fundamental de igualdad y no discriminación forma parte del derecho internacional general en cuanto es aplicable a todo Estado, independientemente de que sea parte o no en determinado tratado internacional. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del ius cogens.

[Asimismo,] el principio fundamental de igualdad y no discriminación, revestido de carácter imperativo, acarrea obligaciones erga omnes de protección que vinculan a todos los Estados y generan efectos con respecto a terceros, inclusive particulares.¹

13

11. Con ello se entiende como norma de *ius cogens*, que el derecho a la igualdad y no discriminación implica la existencia de obligaciones *erga omnes*, es decir, que estas obligaciones pueden ser exigibles a todos los Estados y a todas las personas.

Con el objeto de robustecer la comprensión de lo que debe entenderse como discriminación, se puede ubicar su definición en varios instrumentos normativos del entramado internacional, entre los que destacan:

12. El artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos², declara 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

¹ Corte IDH, Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, serie A, núm. 18, párr. 173.

² Aprobación Senado: 18 dic 1980, Publicación DOF Aprobación: 9 ene 1981, Vinculación de México: 23 mar 1981, Adhesión, Entrada en vigor internacional: 23 mar 1976, Entrada en vigor para México: 23 jun 1981, Publicación DOF Promulgación: 20 mayo 1981, Fe de Erratas: 22 jun 1981.



cualquier otra condición social.

13. 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 en la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, el Comité de Derechos Humanos 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.

14. 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.

14

Artículo 2, inciso C):

Los estados partes 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...

15. 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.*

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 Partes 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...*

16. 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.

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.

17. Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la mujer

17

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.



18. 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.

18

CONSIDERACIONES JURÍDICAS SOBRE EL CASO

19. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º, último párrafo, 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.”

20. La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, en su artículo 5 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 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.**

19

21. 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).³

22. En el expediente en el que se actúa existen una serie de hipótesis y posturas frente a los hechos. Por una parte la peticionaria refiere un trato diferenciado por parte de la escuela Colegio Superior de Gastronomía como consecuencia de una acusación pública que hizo sobre un acoso sexual que recibió en la escuela. Por otra parte, la escuela manifiesta que los hechos denunciados como acoso por parte de la peticionaria fueron investigados adecuadamente y que no se tomaron acciones en perjuicio de [REDACTED] y que en efecto la alumna fue dada de baja de la institución debido a que no tiene interés en dar cumplimiento al reglamento escolar.

³ 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.



23. Ahora bien, se debe dejar claro que este Consejo no determinará sobre la existencia o no de un acoso, sino que hará el análisis de las actuaciones de las autoridades escolares a partir de la denuncia, cabe destacar sin embargo que existe una disculpa y material probatorio suficiente para establecer que si hubo una conducta que pudiera calificarse como violencia en contra de la peticionaria [REDACTED]. Por lo que se consideran acreditados 2 de los elementos de la discriminación, por una parte el motivo prohibido por la ley que es el género, toda vez que como se puede observar de los fundamentos legales ya referidos, la violencia contra la mujer constituye una muestra de discriminación. Por otra parte, el acoso en instituciones educativas implica por si mismo una afectación al derecho a la educación⁴. En cuanto al tercer elemento de la discriminación, es decir un trato injustificado, corresponde a este Consejo determinar si la conducta del Colegio Superior de Gastronomía frente a las acusaciones es la adecuada frente a las mismas, es decir si las medidas tomadas son las adecuadas y si la separación de la peticionaria [REDACTED] del Colegio Superior de Gastronomía es una medida justificable, es decir si es proporcional y razonable. Toda vez que si bien la Institución no es un tribunal o un órgano de procuración de justicia, existe una obligación derivada del reconocimiento de validez oficial de estudios otorgado por la Secretaría de Educación Pública, para combatir actos contrarios a derechos humanos, entre ellos los de violencia contra la mujer y discriminación.

20

24. La Instrucción educativa no puede constituirse como autoridad investigadora de delitos, sin embargo la exigencia deriva de una normatividad muy clara a la que se encuentra obligada a partir del reconocimiento de validez oficial de estudios otorgada por la Secretaría de Educación Pública, el cuál es el acto de la autoridad educativa, en virtud del cual se determina incorporar un plan y programa de estudios que un particular imparte o pretende impartir al Sistema Educativo Nacional y que se otorga a instituciones particulares de Educación Media Superior y Superior.

A mayor abundamiento, debemos remitirnos al contenido del artículo 7º de la Ley General de Educación, que establece en forma meridiana lo siguiente:

Artículo 7º.- La educación que impartan el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios tendrá, además de los fines establecidos en el segundo párrafo del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los siguientes:

VI.- Promover el valor de la justicia, de la observancia de la Ley y de la igualdad de los individuos ante ésta, propiciar la cultura de la legalidad, de la inclusión

⁴ Artículo 2, inciso b de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención Belem Do Para", indica que se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica 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 la no discriminación, de la paz y la no violencia en cualquier tipo de sus manifestaciones, así como el conocimiento de los Derechos Humanos y el respeto a los mismos;

Queda establecida con meridiana claridad, que uno de los fines de la educación, es la observancia de la ley, la inclusión y no discriminación, así como el conocimiento de los derechos humanos y el respeto a los mismos.

Mandata además dicho artículo que los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios tendrán los fines que establece el párrafo segundo del artículo 3º constitucional que establece lo siguiente:

La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente, todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, **el respeto a los derechos humanos** y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.

25. Como se puede observar existe una responsabilidad de la institución educativa como parte del Sistema Educativo Nacional a fomentar la igualdad y la no discriminación así como el respeto a los derechos humanos, en ese orden de ideas existe una obligación por parte del Colegio Superior de Gastronomía respecto a cumplir con los mínimos establecidos en materia de derechos humanos, entre ellos el combate a la violencia contra la mujer. .

21

VI. ANÁLISIS DEL CASO

26. Una vez establecido determinado que los hechos materia de la queja pudieran consistir una conducta discriminatoria es necesario realizar un análisis de los elementos probatorios con el fin de determinar si los hechos efectivamente tuvieron lugar y si los mismos.

Los distintos elementos de prueba se encuentran enumerados en el capítulo "Tramite del Expediente y Evidencias" del presente documento.

27. Si bien no pueden descalificarse *a priori* los argumentos del colegio Superior de Gastronomía en cuanto a posibles faltas graves de conducta por parte de la alumna, lo cierto es que dicha autoridad no muestra pruebas fehacientes de supuestas faltas de conducta previas a la denuncia realizada por [REDACTED]. Debe considerarse que las obligaciones respecto al debido proceso, no solo son impuestas al Estado, también los particulares en este caso del ámbito escolar, deben de cumplir con ciertos mínimos que doten de certeza a sus resoluciones, en expediente que se estudia, si bien la autoridad escolar manifiesta que en forma previa a la denuncia realizada por la peticionaria había antecedentes de una conducta que se aleja de la normatividad d escolar, lo cierto es que no se exhibió algún registro documental que soporte su dicho, mientras que la peticionaria exhibió una serie de probanzas que permiten acreditar que fue víctima de conductas inadecuadas por parte de un compañero de clases.



28. En cuanto al acoso denunciado por la peticionaria se debe de dejar en claro que este Consejo tampoco es la autoridad competente para determinar la existencia o ausencia de una conducta de carácter delictivo, sin embargo, se debe de considerar que la obligación de eliminar todas las formas de violencia hacia la mujer no es exclusiva de los órganos de administración y procuración de justicia, por el contrario se trata de una obligación que tiene todo ente, incluso particulares para tomar medidas en el ámbito de sus facultades para combatir este tipo de conductas.

En el caso que nos ocupa, se observa una ausencia total de perspectiva de género en la actuación por parte del Colegio Superior de Gastronomía respecto a denuncias realizadas por la peticionaria en torno a agresiones de tipo sexual y expresiones xenofóbicas.

Si bien el Colegio no puede considerarse una autoridad, no puede pasar desapercibido que en el ámbito escolar son las autoridades de la escuela quienes tienen la obligación de garantizar el respeto a los derechos humanos en el entorno académico. En ese orden de ideas, el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género propone vías para detectar las circunstancias estructurales que perpetúan las violaciones a los derechos humanos en virtud de la identidad sexo-genérica de las personas, enfatizando la importancia de que la labor jurisdiccional tome en cuenta la complejidad del contexto social, económico y cultural.

Reiterando que no escapa del conocimiento de este Consejo que el caso que nos ocupa no está señalada una autoridad de carácter jurisdiccional, los principios que rigen una investigación con perspectiva de género son completamente válidos para una instancia que se constituye como máxima autoridad en el ámbito escolar, tal y como lo señala el citado instrumento que señala "El público objetivo de este instrumento es quienes imparten justicia a nivel federal y estatal, y **todas aquellas personas e instituciones involucradas en los procesos de acceso a la justicia.**"⁵

De igual forma, el artículo 2, letra b del Convención de Belem Do Para, indica que se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica 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. Esto relacionado con el artículo 7 establece la obligación de

El artículo 7, del mismo documento, dispone que los Estados Partes condenan a 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:

- a. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y **agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;**

⁵ Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México 2015
https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/archivos/paginas/Protocolo_perspectiva_de_genero_REVDIC2015.pdf



- b. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;
- d. Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;
- f. Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;
- g. Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y

Hacer realidad el derecho a la igualdad es un mandato derivado de la Constitución y de los instrumentos internacionales que atañe a toda persona que aplica derecho, por ello, todos y todas las impartidoras de justicia tienen el deber de juzgar con perspectiva de género. La perspectiva de género es un método que debe ser aplicado aun y cuando las partes involucradas en el caso no la hayan contemplado en sus alegaciones. La perspectiva de género no sólo es pertinente en casos relacionados con mujeres. En tanto este enfoque se hace cargo de detectar los impactos diferenciados que una norma genera y de buscar soluciones a través del derecho, lo que determina si en un proceso se debe o no aplicar la perspectiva de género es la existencia de situaciones asimétricas de poder o bien de contextos de desigualdad estructural basados en el sexo, el género o las preferencias/orientaciones sexuales de las personas. Tampoco la materia del asunto e instancia en la que se resuelve determina si se debe aplicar o no la perspectiva de género, ya sea éste penal, civil, administrativo, constitucional, laboral, agrario o mercantil. En consecuencia, lo que determina la pertinencia de aplicar la perspectiva de género no es el hecho de que esté involucrada una mujer, que se trate de un asunto en materia de civil, ni que esté en jurisdicción constitucional. **En cada caso habrá que hacer un análisis orientado a detectar relaciones asimétricas de poder y situaciones estructurales de desigualdad. Si los resultados de dicho análisis perfilan ese tipo de relaciones y desigualdades, la perspectiva de género ofrece un método adecuado para encontrar una solución apegada a Derecho.**

23

Por lo anterior, la importancia de juzgar con Perspectiva de Género toda vez que el logro efectivo de la igualdad es un mandato constitucional y convencional dirigido a quienes imparten justicia. En este sentido, la Convención Belém Do Pará establece en los artículos 4 y 5 que “Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos... y que 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...”



Asimismo, la CEDAW establece el deber de eliminar las diferencias arbitrarias, injustas o desproporcionadas entre mujeres y hombres en razón de su sexo o género, tanto en el acceso a la justicia como en los procesos y las resoluciones judiciales. La Convención Belém Do Pará obliga a las autoridades judiciales a establecer procedimientos legales justos y eficaces en los casos de violencia contra las mujeres, entre los cuales, según su artículo 6, se encuentra la discriminación.

Quienes imparten justicia tienen la posibilidad de traducir los tratados en realidades para las personas, de evidenciar el compromiso del Estado con la justicia y de evitar la re victimización, así como generar que las demandas por la justicia se hagan efectivas a nivel nacional y no tengan que trasladarse ante instancias internacionales, lo que posterga las aspiraciones de justicia de las víctimas. La aplicación de la perspectiva de género en el ejercicio argumentativo de quien imparte justicia es una forma de garantizar el derecho a la igualdad y de hacer que se manifieste como un principio fundamental en la búsqueda de soluciones justas.

29. En el caso en particular, se exhibieron una serie de pruebas que muestran en forma meridiana la existencia de conductas que pueden ser calificadas como acoso por parte del alumno MGG, si bien este Consejo como ya se hizo mención no pretende sustituir en una determinación a otras autoridades que pueden ser competentes, lo cierto es que es un hecho que existieron conductas inapropiadas, situación que se confirma con la disculpa extendida por parte del alumno MGG hacia la peticionaria. En ese orden de ideas, debe señalarse que este Consejo no busca una sanción específica por parte de la Escuela al alumno, de hecho las alternativas a las sanciones tales como las conciliaciones son reconocidas por espacios como la Suprema Corte de Justicia que en su documento Bases Para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual en la Suprema Corte De Justicia de la Nación, documento base para las investigaciones internas en casos de acoso, se contempla la posibilidad de llegar a una conciliación. Tal y como se describe en el apartado que se transcribe a continuación:

Artículo 6. Durante la investigación y en casos que no revistan gravedad, previa aceptación de la parte ofendida, podrá recurrirse a un mecanismo alternativo de aclaración y/o conciliación para propiciar que las personas involucradas lleguen a una sana convivencia.

La procedencia de ese mecanismo dependerá, en todo caso, de la temporalidad, de la conducta atribuida y de la seriedad de la acusación; de que razonablemente no existirá una represalia y la integridad de la víctima no correrá riesgo; de que no sean varias las personas afectadas, y de que el servicio público a cargo de las personas involucradas no se hubiere visto perjudicado.

Si bien el instrumento transcrito es empleado para la investigación de casos de acoso en la máxima instancia jurisdiccional del país, es necesario señalar que dicho instrumento se generó para poder atender denuncias internas relacionadas con el acoso sexual. En ese orden de ideas, se debe señalar que existen algunos criterios mínimos para poder calificar las actuaciones institucionales derivadas de una denuncia de acoso, entre ellos:

I. Analizar la conducta denunciada como acoso laboral para diferenciarla de una conducta inherente a las exigencias del empleo, cargo o comisión, así como de las funciones asignadas a quien se queja.



II. Analizar la conducta denunciada como acoso sexual con la finalidad de determinar la modalidad de chantaje sexual (quid pro quo) o ambiental.

III. Determinar el ámbito espacial en que ocurrió el acoso laboral o el acoso sexual para caracterizarlo como sucedido en el ámbito del trabajo.

IV. Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto de la conducta de contenido sexual materia de la queja.

V. Aplicar el "estándar de la persona razonable" como mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. En consecuencia, determinar que una persona es víctima de acoso laboral o sexual cuando sostiene que ha padecido una conducta que una persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su empleo y crear un ambiente laboral opresivo.

VI. Establecer qué elementos acreditarían la intencionalidad de quien sea probable responsable.

VII. Evaluar las relaciones de poder, formales o informales, entre las personas involucradas.

Como se hizo la aclaración estos parámetros sirven para determinar el acoso laboral, sin embargo, sirven como referente para poder determinar la existencia de acoso.

30. Como se puede observar la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera ciertos criterios dentro de sus investigaciones a efecto de poder determinar la existencia de un caso de acoso. Esto es muy relevante toda vez que nos marca una primera obligación de la escuela, poder determinar en la medida de lo posible si el acoso existió. Este Consejo es consciente de que no en todos los casos se podrá determinar si el acoso ocurrió o no y que el Colegio no es una autoridad con facultades de investigación, sin embargo debe de hacer todo lo posible para poder determinar la gravedad de las conductas denunciadas para así poder tomar las medidas correspondientes.

25

31. Una vez establecido que existió una conducta inapropiada necesaria revisar la actuación de la escuela respecto a los hechos denunciados. Por una parte el Colegio refiere haber realizado las investigaciones pertinentes respecto a los hechos de acoso narrados, investigación que derivó a que en fecha 2 de mayo de 2018 se tuviera una reunión entre la peticionaria, su representante, el joven MGG, la madre de este, y por parte de la escuela el Jefe de servicios Escolares; la Directora Jurídica y el Rector de la Universidad, reunión a la que hace referencia la escuela en su comunicación recibida en este Consejo en fecha 6 de junio de 2018, y que se transcribe parcialmente a continuación (énfasis añadido)

*"Con fecha 02 de mayo de 2018, se reunieron la señorita [REDACTED] el señor Rodrigo Moreno Moreno, el joven Alberto Michel Guillen García, la señora Jaqueline García Gómez (Madre de Alberto Michel Guillen García), el Licenciado Isaik Contreras Gómez, Jefe de Servicios Escolares, la Licenciada Paulina Bernal Arellano, Directora Jurídica y el Rector Arturo Anaya Muñoz, para aclarar la situación que se había suscitado entre los dos alumnos y el alumno Alberto Michel Guillen García le ofreció una disculpa por **el mal entendido** ocasionado por los mensajes de texto mandados a la alumna y se comprometió a no volver a hacerlo, la alumna [REDACTED] aceptó la disculpa y quedó conforme con la disculpa y con la propuesta de cambiarla de grupo en el siguiente modulo y de brindarle toda la atención por parte de la Institución Educativa si seguían los actos de molestia; también **se estableció el compromiso de la alumna a mantener una conducta disciplinaria y evitar las amenazas y constantes agresiones a sus compañeros de grupo, las cuales ya venían ocurriendo antes del***



presente incidente, pero no se habían dado a conocer a las autoridades de la Institución Educativa por considerarlo un asunto sin importancia, hasta que se empezaron las investigaciones de la actitud de los dos alumnos involucrados, fue que salió a la luz, que diferentes alumnos han sido amenazados por la alumna [REDACTED] por diferentes razones, motivo por el cual, los dos alumnos estuvieron de acuerdo con los compromisos establecidos. Así mismo el Rector se comprometió a hablar con todos los alumnos que conforman el grupo 2LG1, para dejar claro que la Institución Educativa no iba a permitir los actos de burlas, las amenazas, las ofensas entre alumnos, profesores autoridades del Colegio. Lo cual todas las partes que intervinieron en esta junta firmaron de conformidad el acta de hechos redactada en donde principalmente los alumnos se comprometían a respetarse y a mantener una conducta disciplinaria tal como lo evoca la Normatividad y Reglamento del Colegio Superior de Gastronomía registrado ante la Secretaría de Educación Pública”

De la copia del acta fecha 2 de mayo de 2018, exhibida por la escuela se transcribe lo siguiente:

*“La señorita [REDACTED] será reubicada de grupo **para evitar enfrentamientos con los alumnos del grupo 2LG1**, así como con el mismo MGG, sin ninguna penalización de cualquier índole y garantizando la recuperación de clases que perdió a consecuencia de la suspensión temporal”*

26

*“Derivado de lo anterior se hace del conocimiento a los alumnos involucrados que se no cumplir con este acuerdo, **el alumno que incumpla será sujeto a las sanciones disciplinarias que procedan que pueden ir desde la suspensión temporal hasta la baja definitiva de la institución cuya decisión será inapelable.**”*

32. De lo manifestado por la institución educativa, como por lo transcrito del acta podemos determinar lo siguiente:

- Existió una suspensión temporal a raíz de la denuncia de acosos realizada a los estudiantes involucrados, incluyendo a la posible víctima de acoso.
- Desde la reunión conciliatoria la escuela calificó como un “mal entendido” los hechos ocurridos.
- A raíz de la investigación se ubicaron conductas supuestamente agresivas por parte de [REDACTED] en contra de otras personas estudiantes del Colegio
- Se determinó la reubicación de la peticionaria para evitar enfrentamientos con otros alumnos.
- Se estableció un compromiso de baja definitiva en caso de violentar el acuerdo firmado.

32. Este Consejo considera necesario resaltar algunos puntos respecto a las transcripciones realizadas. Por una parte llama la atención que a partir de una denuncia a realizada por [REDACTED], se hayan encontrado amenazas y agresiones por parte de [REDACTED] en contra de sus compañeros. Este punto llama la



atención, la misma escuela reconoce en su escrito de contestación que dichas conductas habían sido consideradas “sin importancia” sin embargo salen a la luz a partir de una investigación de acoso. Por otra parte sorprende a este Consejo, que se hayan tomado medidas disciplinarias en contra tanto del agresor como de la víctima de acoso. Y que por último a partir de la investigación la víctima de violencia haya tenido que firmar un compromiso que puede tener como consecuencia la baja definitiva de la Institución.

33. En ese orden de ideas, es claro que la escuela si bien manifiesta haber seguido su normatividad interna para investigar los hechos denunciados, es claro que sus actuaciones se alejaron de lo que debería haber sido su objeto principal, que es la prevención de conductas discriminatorias, en específico de violencia contra las mujeres. Este Consejo no puede considerar como eficiente una investigación en la que a partir de una denuncia de acoso se investigan conductas imputables a la denunciante, distrayendo el objeto de la investigación, cuestión que se acredita cuando se toma como primera medida una suspensión provisional en contra de la supuesta víctima, medida contraria al principio de buena fe a favor de la denunciante. Por otra parte sorprende de igual manera que se hable de un “mal entendido” cuando las pruebas que exhibe la peticionaria son claras en cuanto a un posible acoso, es decir, si bien se debe de respetar siempre un debido proceso a favor de un supuesto agresor, en este caso existen elementos suficientes para poder establecer que la conducta pudo haber existido y en caso de que la otra parte no niegue su existencia es claro que existió una conducta inapropiada, conducta por la que de ninguna manera se debe imponer una obligación a la quejosa. Entre las frases que fueron hechas del conocimiento a este Consejo y que la probable responsable no considera en ninguna de sus actuaciones se encuentran; “recuerda que terminando el evento tu y yo vamos a recoger” “te recuerdo que a mí me gusta dar placer” “con esto si me las va a dar...jajaja las gracias” “ahora si me das taquito?” “Hasta me las vas a dar de lo agradecida de lo que te voy a dar” “te ves espectacular” “fabulosa esquisita” “es que con ese cuerpecito se antoja hacer ese tipo de comentarios” “recuerda que a mi me gusta dar placer”, esas entre otras frases que siempre obtuvieron como respuesta por parte de la peticionaria muestras de que sus comentarios le parecían desagradables. Frente a ello nos encontramos como respuesta institucional que derivado de la investigación se encontraron conductas imputables a la peticionaria [REDACTED] y una advertencia para ambos estudiantes. Esto nos lleva a reflexionar sobre las indagaciones que hizo la escuela respecto al caso. Si la escuela encontró a partir de las investigaciones conductas imputables a [REDACTED], las mismas no debieron de haberse mezclado con una investigación por acoso. Resulta contrario a cualquier principio de investigación por violencia (incluso tratándose de una escuela y no de una autoridad) que derivado de la investigación se impongan condiciones para la permanencia de la víctima en el entorno escolar, esta sin duda es una conducta revictimizante que no debió tener lugar.

27

Del audio marcado como número 1 presentado ante este Consejo por parte de la peticionaria marcado como “PRIMERA CITA CON RECTOR” se desprenden comentarios que periten aseverar que la universidad no tomó cartas ante una denuncia de acoso ocurrido en sus instalaciones, en frases como “yo creo que vale la pena hacer una autoconciencia de las



cosas que se dicen también, que [REDACTED] dice a sus compañeros” “No somos s un tribunal, somos una universidad que queremos convivir respetuosamente”

Como ya se mencionó no se pretende que la autoridad escolar sustituya a las autoridades de procuración de justicia o civiles, sin embargo, no puede ser omisa ante las denuncias que se hacen respecto de actos violatorios a los derechos humanos de u alumnado y mucho menos que como consecuencia de la denuncia se haga una investigación a la denunciante.

34. Este Consejo no se pronuncia sobre la conciliación realizada por la escuela entre el agresor y la víctima de agresión, sin embargo no es posible que dentro de una audiencia en la que se otorga el perdón y se establecen compromisos respecto a los actos de acoso **se establezcan medidas en contra de la denunciante por hechos ajenos a la investigación.** Resulta pertinente señalar entonces que si existían otras conductas imputables a [REDACTED] [REDACTED], las mismas no tenían por qué formar parte de una investigación por acoso que ella misma denunció a las autoridades, ese tipo de conducta, sienta un precedente muy negativo para quien en un futuro quiera denunciar una conducta similar. En efecto, las víctimas de violencia tienen que tener la certeza de que los hechos que hacen del conocimiento a las autoridades vana a ser tomados en cuenta y que no se hacen con el riesgo de ser re victimizadas o ser objeto de investigaciones que no tienen que ver con los hechos denunciados.

28

35. Si el Colegio Superior de Gastronomía contaba con elementos que pudieran motivar llamadas de atención en contra de la peticionaria [REDACTED], las mismas debieron de haber sido objeto de una investigación diversa que cumpliera con las formalidades del debido proceso, toda vez que lo que encuentra este Consejo es que los argumentos y justificaciones respecto a la baja de [REDACTED] del Centro educativo no pueden desvincularse de una investigación deficiente que si bien tiene las limitaciones propias de una investigación que no realiza un órgano de procuración de justicia, si tiene que satisfacer estándares mínimos en torno al tema, mismos que no se han visto satisfechos en el caso concreto.

Como consecuencia de un manejo desaseado de la denuncia de la peticionaria, este Consejo se ve imposibilitado para poder dar por válidos los argumentos del Colegio Superior de Gastronomía con relación a la conducta de [REDACTED] y en consecuencia de su separación del ámbito escolar, toda vez que de haberse suscitado los hechos imputables a la peticionaria, se debieron investigar en una investigación independiente a la denuncia de acoso. Como se ha señalado en el desarrollo de la presente opinión, el combate al acoso y la violencia debe de desvincularse de otro tipo de investigaciones, que versan sobre el comportamiento académico. Aún en el supuesto en que la peticionaria [REDACTED] hubiera tenido conductas sancionables, es un hecho que la escuela no brindó un trato adecuado a una víctima de violencia ni tomó las medidas pertinentes para fomentar la denuncia ni se exhibió un protocolo de atención para casos similares.



VII. CONCLUSIONES

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), es la institución responsable de velar por la construcción de una cultura de igualdad y no discriminación entre las personas que viven y transitan en la Capital del país. La amplia gama del estrato social que compone al Distrito Federal, nos pondera a establecer nuevos caminos en la resolución de conflictos y divergencias que de manera cotidiana se llegan a presentar entre los diferentes sectores que componen nuestra ciudad. De los elementos de pruebas y consideraciones vertidas en la presente resolución se puede determinar que existe una conducta discriminatoria en contra de [REDACTED] derivada de un accionar inadecuado frente a una denuncia de acoso sexual realizada por ella ante las autoridades escolares. Derivado de ello este Consejo considera que las acusaciones que se realizan en contra de [REDACTED] por parte del Colegio Superior de Gastronomía, no fueron investigadas adecuadamente y las mismas se ven viciadas de origen si se considera que surgen a la luz a partir de la investigación que se hizo sobre el acoso del que fue víctima

En razón de ello, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED).

29

RESUELVE

En este orden de ideas, en mi carácter de Coordinador de Atención y Capacitación del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, personalidad que tengo debidamente acreditada bajo el nombramiento de fecha 1 de marzo de 2017, otorgado por la C. Jacqueline L'Hoist Tapia, entonces Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, con las facultades derivadas del artículo 71 fracciones I y XI, y en términos del artículo 22, fracciones II, III, VI y VIII del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, se procede a emitir la presente opinión jurídica de conformidad con lo dispuesto en los artículos 22, fracciones I, II y III, y 95, fracción VI del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, y 37, fracción XXIII, y 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal respecto a los hechos imputados a personal del Museo de la Ciudad de México, denunciados en el expediente COPRED/DCND/R-001-2015.

Se encuentra un conducta discriminatoria por parte de la escuela en cuanto a la atención de una denuncia de acoso, toda vez que si bien manifiestan haber realizado acciones tendientes a descubrir la veracidad de los hechos, lo cierto que los resultados de la investigación derivan en el señalamiento de faltas de tipo reglamentario de la peticionaria, violentando



con ello la obligación que tiene la escuela de proteger a las mujeres víctimas de violencia, derivando en su re victimización y posterior afectación a su derecho a la educación.

PRIMERO. Con fundamento en el artículo 82 y 83 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal y del artículo 95 fracción VI del Estatuto Orgánico del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México,, se considera se acredita la conducta discriminatoria en cuanto a una omisión por parte del Colegio Superior de Gastronomía (COLEGIOS SG; S.C.) quien debe de elaborar instrumentos de investigación y reglamentos de disciplina internos relacionadas con denuncias de violencia contra la mujer y actos de discriminación.

SEGUNDO. El Colegio Superior de Gastronomía debe implementar actividades de capacitación y sensibilización con contenidos temáticos en materia de derechos de las mujeres, diversidad sexual y de género dirigido tanto a la comunidad escolar como a personal docente y administrativo. Para tal efecto se brindan los datos de contacto del Instituto Nelson Mandela de este Consejo con el fin de desarrollar un plan de capacitación continuo de conformidad con lo establecido en el artículo 37, fracción XVII de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

TERCERO. Con fundamento en el artículo 54 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal y del artículo 95 del Estatuto Orgánico en su fracción III, se expone que este Consejo ha conocido del presente asunto y dejando a salvo los derechos de la peticionaria, para que, de así considerarlo, se le asista ante las instancias legales que en su caso opte por acudir, a efecto de que se busque la reparación del daño derivada de los actos de discriminación de los que fue objeto y asimismo el trámite del presente expediente de Queja queda concluido.

30

Atentamente


Lic. Alfonso García Castillo
Coordinador de Atención y Capacitación.

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

COPRED

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