

## INFORME ANUAL

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

2021

Universidad Autónoma de la Ciudad de México

Defensoría de los Derechos Universitarios

Unidad de Atención de casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y  
hostigamiento sexual

Dr. García Diego núm. 168 y 170, colonia Doctores, Cuauhtémoc, C.P. 06720.

*[www.uacm.edu.mx](http://www.uacm.edu.mx)*

*[defensoria@uacm.edu.mx](mailto:defensoria@uacm.edu.mx)*

Ciudad de México, diciembre de 2021.

## Contenido

1. Presentación	2
2. Introducción	2
3. Defensoría y Unidad de Atención	4
4. Protección de derechos humanos y universitarios	6
4.1. Quejas recibidas, admitidas y no admitidas	7
4.2. Por sector	8
4.3. Por tipo de actos: discriminación, violencia, acoso y hostigamiento	9
4.4. Tipos y modalidades de violencia	13
4.5. Por plantel o sede	14
4.7. Medidas de protección	16
4.8. Contención psicoemocional	17
4.9. Atención jurídica	18
6. Promoción y capacitación	19
7. Comentario adicional	22

## 1. Presentación

El 26 de octubre de 2020, se aprobó el Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación por el VI Consejo Universitario. Dicho documento, en el ámbito normativo, encuentra su fundamento en una serie de normas Constitucionales, Tratados Internacionales, Leyes Federales y Locales, así como de la misma legislación universitaria. Sin embargo, todas estas normas obedecen a una situación real a la nos enfrentamos día con día: la violencia.

Como el mismo Protocolo lo indica, en su exposición de motivos, la demanda de contar con procedimientos institucionales claros que prevengan, atiendan, reparen y tiendan a erradicar la violencia en contra de las mujeres en nuestra comunidad, es impostergable. En ese sentido, aspira a dar respuesta a la demanda histórica de la comunidad universitaria para la atención de los casos de violencia, pero también a construir estrategias para el cambio de las conductas violentas en contra de las mujeres y para brindar a toda la comunidad universitaria un ambiente libre de violencia y que sea producto de una cultura de la paz.

Así, luego de los extensos trabajos de la Comisión de Mediación, reuniendo experiencias previas, documentos antecedentes, opiniones de personas expertas, de personas con una vocación y convicción para tratar estos graves casos, así como con la participación de diferentes instancias de la misma Universidad, llevó la propuesta al pleno del Consejo Universitario quien aprobó el Protocolo, a través del cual se declaró la obligación legal, ética y social de la UACM, de comprometerse en su conjunto con erradicar la discriminación y la impunidad. Esto implica que todas sus instancias, autoridades e integrantes trabajen de forma conjunta, decidida y cotidiana para hacer efectivo el derecho a la igualdad en nuestra Universidad. Para ello se establecieron las obligaciones, atribuciones y los mecanismos para lograrlo.

## 2. Introducción

De conformidad con el artículo 25, fracción VI del Protocolo, corresponde a la Defensoría realizar, en colaboración con la Unidad de Atención de casos de discriminación, violencia contra las mujeres, acoso y hostigamiento sexual (en adelante, unidad de atención), un informe anual que incluya la evaluación realizada a la implementación de esta normativa. En ese sentido, el Presente Informe se anexa al Informe Anual 2021, rendido por la Defensoría en los términos de los artículos 4, fracción II y 13 del Estatuto de la Defensoría de los

Derechos Universitarios y 104 y 105 del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios.

El Protocolo, como se dijo, fue aprobado en la Décima Séptima Sesión Extraordinaria 2020, Cuarta parte, del 26 de octubre de 2020, mediante el acuerdo UACM/CU-6/EX-17/047/20 y fue publicado en la página electrónica oficial de la UACM el 9 de noviembre del mismo año. En su artículo Tercero Transitorio señala que entraría en funcionamiento 45 días hábiles después de haberse aprobado, sin embargo, esto requería una serie de acciones previas que incluirían a todas las áreas de la Universidad y que en gran medida determinarían la evolución y avance para cumplir con ello.

Aunque señala una serie de acciones para todas las áreas, lo cierto es que para la Defensoría de los Derechos Universitarios impondría la gran responsabilidad de desarrollar los procedimientos de atención de quejas y distintas labores de promoción, teniendo un papel preponderante en su operación.



El presente contiene la exposición de tales acciones, haciendo un desglose de las cifras de atención a quejas, clasificando la información de

acuerdo a diversos criterios, como el número de quejas recibidas y admitidas conforme a esta normativa, su distribución por plantel o sede, el sector, así como un importante criterio, este es, de acuerdo por el tipo de actos, es decir, por discriminación, violencia (en sus tipos y modalidades), acoso y hostigamiento. Se detalla la atención jurídica y psicoemocional brindada, las labores de difusión, así como otras acciones que si no se mencionan terminarían siendo invisibilizadas, pero que han implicado un importante esfuerzo coordinado.

Importante es destacar también que todas estas labores se han llevado a cabo en medio del contexto de pandemia en el que todavía nos encontramos, lo que requirió buscar alternativas y soluciones que atender las obligaciones en la materia.

Este primer informe da muestra de todas esas acciones que en un año se han realizado para llevar a cabo la operación del Protocolo y que seguramente aún se encuentra en un estado preliminar al que la Comisión de Mediación y Conciliación vislumbró tras su extenso trabajo,

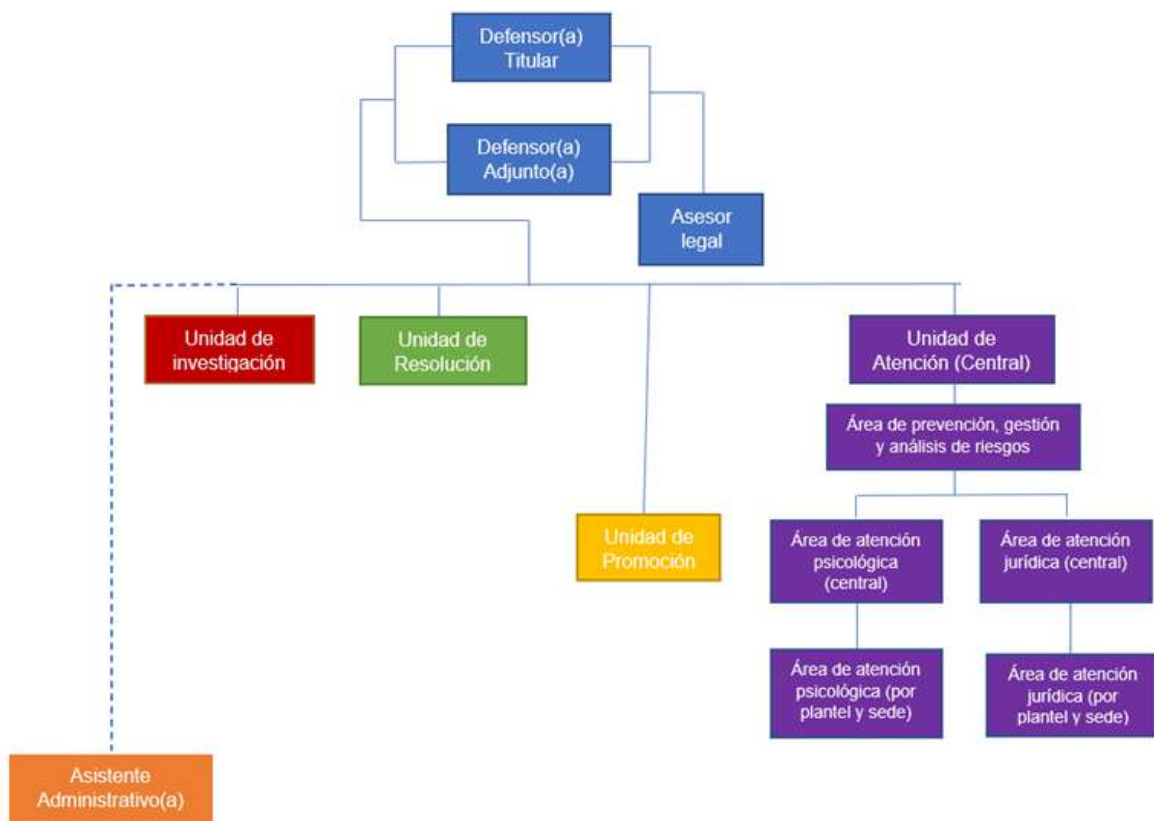


pero que hacen notar los resultados del mismo y que, con seguridad, será una tarea permanente para todas las instancias que en el presente y en el futuro, participen en la UACM.

### 3. Defensoría y Unidad de Atención

Derivado de la aprobación del Protocolo, se creó estructura que operacionaliza su funcionamiento, específicamente para la realización de los procedimientos de atención a quejas, misma que se materializa en la Unidad de Atención, la cual se integraría a la Defensoría de los Derechos Universitarios.

La estructura final de la Defensoría, con la Unidad de Atención contenida en el Protocolo, sería la siguiente:



En el organigrama, los recuadros que aparecen en color morado, corresponden con la estructura creada mediante el Protocolo, la cual, como se observa, pende de la Unidad de Atención que se integra, a su vez, por tres áreas: un área de prevención, gestión y análisis de riesgos; un área de atención psicológica y; un área de atención jurídica. Al ser planteadas de esta forma, como áreas, se abre la posibilidad de poder contar con más de una persona

Doctor García Diego 168 y 170, colonia Doctores, alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México, código postal 06720, teléfono 55 1107 0280 extensiones, 16901 y 16902.

correo electrónico [defensoria@uacm.edu.mx](mailto:defensoria@uacm.edu.mx)

[www.uacm.edu.mx](http://www.uacm.edu.mx)

que las integre. Asimismo, en el diagrama se observa, la existencia de áreas jurídica y psicológica por plantel o sede, sobre las cuales es necesario decir que NO se realizaría ninguna contratación para su conformación, sino que se integrarían por personas que ya pertenecen a la universidad, que prestaran parte de su tiempo para realizar tales funciones.

Como se ha dicho, la aprobación del Protocolo se dio el 26 de octubre de 2021, por lo que para ese momento los trabajos en materia del presupuesto a través de la formulación del



Programa Operativo Anual tenían ya un avance importante, de modo que la implementación de las diferentes directrices aprobadas tuvo que atravesar por una serie de trabajos que buscaran solucionar esto y así contar con recursos.

Específicamente, para la integración de la Unidad de Atención, se trabajó en conjunto con la Administración, con el fin de buscar una ruta de trabajo viable que pudiera permitir garantizar el cumplimiento de todas las funciones de la Defensoría, en el marco del contexto presupuestal de la UACM. Así, mediante el trabajo coordinado, se pudo encontrar viabilidad para la conformación del área de prevención, gestión y análisis de

riesgos y el área de atención psicológica, la primera de ellas además prestando servicios de atención jurídica y así poder garantizar el inicio de operaciones de protocolo, la segunda de estas áreas fue conformada en julio del presente año, siendo que desde ese momento se comenzó a brindar la atención psicoemocional.

Debe destacarse que con el Plan Integral de Desarrollo se ha transversalizado institucionalmente, como eje rector al conjunto de principios que promueven los derechos humanos, la erradicación de la violencia y la discriminación en todas sus formas y que atraviesan y regulan todas las prácticas institucionales tanto de los ejes sustantivos como los operativos, por lo que desde este punto de partida se ha plantea una reconfiguración de las perspectivas a partir de las cuales se construyen las políticas institucionales. En esa medida, también desde la Defensoría se ha construido el Programa Operativo Anual a partir de este eje, de tal manera que la aplicación de recursos se hace desde este punto de partida.

Doctor García Diego 168 y 170, colonia Doctores, alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México, código postal 06720, teléfono 55 1107 0280 extensiones, 16901 y 16902.

correo electrónico [defensoria@uacm.edu.mx](mailto:defensoria@uacm.edu.mx)

[www.uacm.edu.mx](http://www.uacm.edu.mx)

Con estas bases se ha buscado utilizar adecuadamente los recursos de la Universidad, cubriendo las necesidades de operación de la Unidad de Atención y así brindar los servicios a la comunidad universitaria, no obstante, como se verá más adelante, el incremento en la atención, con certeza, conducirá a la necesidad de incrementar los recursos.

Por otra parte, el Protocolo marca la creación de otras figuras al interior de la Universidad, estas son la Red de Orientadoras y el Grupo de Psicólogas, que se conformarían por integrantes de la comunidad universitaria, es decir, de nueva cuenta, NO se realizarían contrataciones para ello. No obstante, la conformación de estas figuras también implica una serie de labores y ajustes que la Defensoría, no puede realizar por sí sola, para ello se está trabajando con la Rectoría, de modo que desde la administración de puedan hacer los ajustes necesarios conforme a una planeación institucional, de modo que no haya afectaciones por el tiempo que trabajadores y trabajadoras destinen a estas labores. Ya se cuentan con las Convocatorias respectivas, sin embargo, todavía es necesario que se ejecute esta planeación para su emisión.

#### **4. Protección de derechos humanos y universitarios**

Probablemente uno de los informes más importantes, aunque exponga meramente situaciones cuantitativas, se trata del relativo a la atención a quejas. Obligación de la Universidad y exigencia de la comunidad universitaria es prestarle la debida atención, seguimiento, con la seriedad que cada uno de los casos amerita, que no sea solo un formalismo y que se escuchara a cada víctima.

Como se dijo, se declaró la obligación legal, ética y social de la UACM de comprometerse en su conjunto con erradicar la discriminación y la impunidad, por lo que se creó un mecanismo institucional de atención a quejas, que alcanzaría a cuatro tipos de conductas: la discriminación, la violencia, el acoso y el hostigamiento. Asimismo, se creó la Unidad de Atención, que tendría el primer contacto y que podría coadyuvar en el seguimiento a los casos que investigaría la Unidad de Investigación de la Defensoría, procedimiento que culminaría con un dictamen que se enviaría al Consejo de Justicia en casos de que la o el responsable perteneciera al sector estudiantil o; a la Oficina del Abogado General cuando la o el responsable fuera una persona trabajadora de la Universidad, para que se siguiera el procedimiento de junta aclaratoria que marca el Contrato Colectivo de Trabajo.



En los apartados siguientes se mostrarán los números relativos a la atención de quejas por parte de la Defensoría, señalando la numeralia de cada acto, es decir, de discriminación, de violencia, haciendo la diferenciación en los tipos y modalidades, que se pueden presentar juntas o separadas en un

mismo caso, de acoso y de hostigamiento. También se da cuenta de las cifras producto de la atención de estos casos y la atención psicoemocional que se ha brindado. Se utiliza, como “fecha de corte”, el 17 de noviembre de 2021, misma que se aplicó en el Informe



Anual 2021. Asimismo, se hace mención que el procedimiento del Protocolo dista del procedimiento “común” del Reglamento de la Defensoría, pero en ambos casos se aplica siempre el modelo de atención basado en los principios ambos documentos y del Estatuto, de modo que se trate de una dinámica no persecutoria, sino que brinde herramientas a todas las personas involucradas con el fin de construir una comunidad universitaria unida.

En los apartados siguientes se exponen las cifras particulares de la recepción de quejas de acuerdo con diferentes criterios. Se debe tener en cuenta que toda la numeralia de la que se dará cuenta corresponde a las cifras de posibles actos, ya sea de discriminación, violencia, acosos y/u hostigamiento, no así que en todos esos casos se haya determinado mediante dictamen la responsabilidad, siendo quejas que se encuentran abiertas y en investigación.

#### 4.1. Quejas recibidas, admitidas y no admitidas

Cuando se recibe una queja en la que se señala un posible acto materia del Protocolo, debe analizarse preliminarmente su contenido para identificar si efectivamente existen elementos para calificarla de esa manera. En ese sentido, el Protocolo, en su artículo 26, fracción VIII, indica que se deben identificar aquellos casos que no correspondan a la competencia del Protocolo y canalizarlas al área competente para su atención e investigación, lo que significa que no todas las quejas recibidas tienen que admitirse necesariamente a través de este

procedimiento específico, pudiendo ser, por ejemplo, material del otro procedimiento de la Defensoría o competencia de alguna otra instancia de la Universidad.

En ese orden de ideas, las cifras específicas de las quejas recibidas en las que se señalaba la existencia de alguna de las conductas de discriminación, violencia, acoso y/u hostigamiento, así como aquellas que fueron admitidas son las siguientes:

Recibidas	Admitidas
62	58

Como puede observarse, la mayor parte de las quejas es admitida, siendo solo el 6.45% el que, debido a su contenido, es materia del Protocolo. Asimismo, cabe señalar que existían quejas que, previamente a la aprobación del Protocolo, habían sido admitidas por la Defensoría, siguiendo los parámetros de los artículos 9 del Estatuto y 6 del Reglamento de la Defensoría, en las cuales se calificó la posible violación del derecho humano a la igualdad y no discriminación o a una vida libre de violencia, por lo que, siendo materia de la norma específica, se les dio el trámite que esta contiene. Para la rendición del presente, se incluyen todas las cifras en un solo apartado.

En lo sucesivo, se trabajará con la exposición únicamente de aquellas quejas que fueron admitidas conforme al Protocolo, es decir, la cifra de 58 quejas.

#### 4.2. Por sector

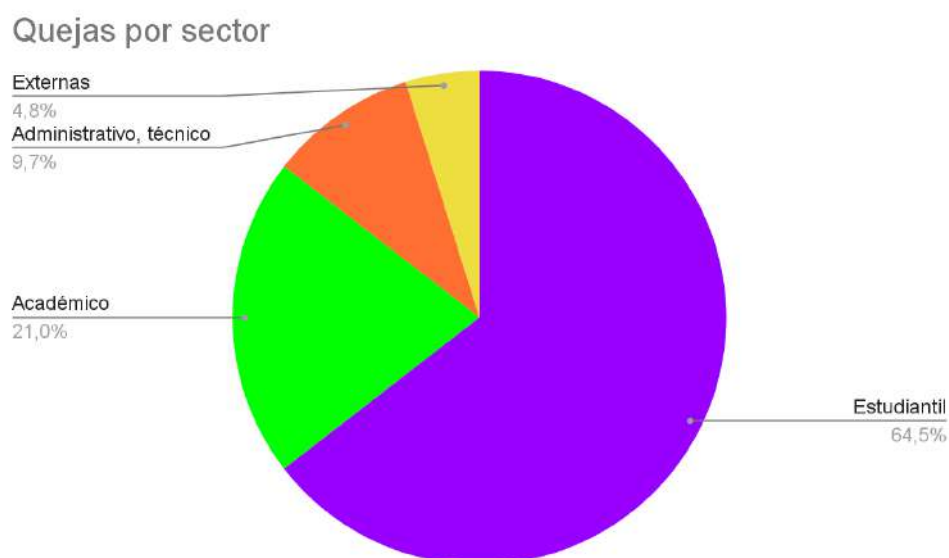
Otro importante criterio de clasificación de la información surgida de las quejas, corresponde a la revisión del sector al que pertenecen las personas que las presentan. Como se sabe, la UACM se integra de tres sectores: estudiantil; académico y; administrativo, técnico y manual. Sin importar de qué sector se trate, cualquiera de sus integrantes puede presentar una queja por un acto materia del Protocolo. La diferencia, como quedó señalado anteriormente, radica en la conclusión del procedimiento, que será resuelto por la Oficina del Abogado General o el Consejo de Justicia.

Los datos estadísticos sobre este punto señalan lo siguiente:

Sector	Quejas
Estudiantil	40

Académico	13
Administrativo, técnico y manual	6
Externas	3
Total	62

De lo anterior se distingue que el sector que acude más a la Defensoría para presentar quejas por discriminación, violencia, acosos y/u hostigamiento, es el sector estudiantil con el 64.5%, seguido por el académico con el 21% y, el sector administrativo, técnico y manual con el 9.7%, finalmente las quejas de personas externas son el 4.8%.



### 4.3. Por tipo de actos: discriminación, violencia, acoso y hostigamiento

La violencia es uno de los problemas más graves que afecta a toda la sociedad, pero lo hace con una especial lesividad a las mujeres. De acuerdo con el INEGI, en 2021, el 20% de mujeres de 18 años o más reportó percepción de inseguridad en casa, 10.8% de los delitos cometidos en contra de las mujeres fue de tipo sexual, y el 23.2% de las defunciones por homicidio de mujeres ocurrieron en la vivienda.<sup>1</sup>

Estas cifras dan cuenta del grave problema que se vive y el cual afecta también a la comunidad de la UACM. Durante sus veinte años, se han presentado indignantes sucesos

<sup>1</sup> [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP\\_Elimviolmujer21.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_Elimviolmujer21.pdf)

que dan muestra de la necesidad de un Protocolo institucional que busque responder a esto y proponer acciones tanto de prevención como de atención.

Pero el Protocolo aprobado por el VI Consejo Universitario, aunque reconoció con precisión que las mujeres se enfrentan en mayor medida a estas situaciones, amplió el margen de actuación para atender a toda la comunidad, entendiendo que el contexto de violencia que vivimos puede afectar a cualquier persona. En esa medida, cualquier persona puede presentar una queja, misma que se analizará conforme al contexto del caso, las situaciones sucedidas antes y durante el proceso, tomando en consideración también diferentes circunstancias que pueden ocurrir, así como el tipo de actos. Como se ha dicho, el Protocolo incluye discriminación, violencia, acoso y hostigamiento, como conductas graves y sancionables.

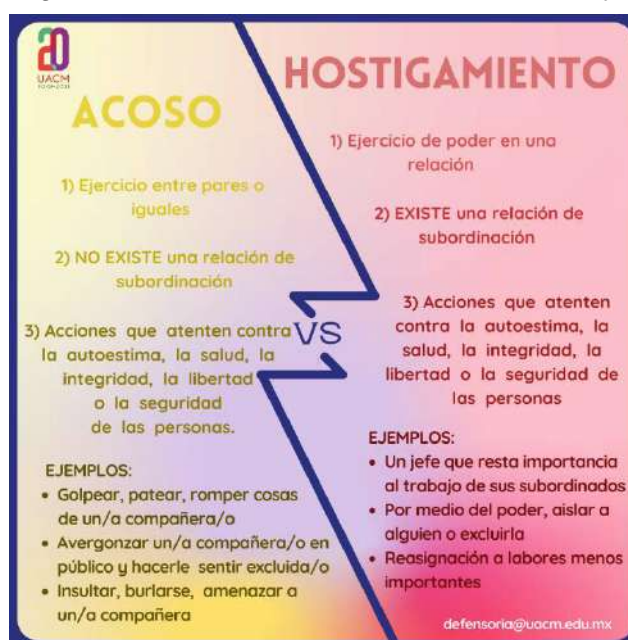
El Protocolo describe la discriminación como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga como objeto o resultado obstaculizar, restringir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se basan en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de la piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia”.

En cuanto a la violencia contra la mujer, señala que es cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público. Tiene como causa y trae como consecuencia la discriminación contra las mujeres y los privilegios masculinos, por ello es indispensable y posible prevenirla y erradicarla.

En el caso del hostigamiento, el Protocolo lo contiene en un contexto laboral, señalando que es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora, en el entorno del trabajo o con motivo de éste. El hostigamiento laboral se puede ejercer en un evento o en una serie de ellos, a través de acciones que atenten contra la

autoestima, la salud, la integridad, la libertad o la seguridad de las personas; son, entre otros, la provocación, la presión, la intimidación, la exclusión, el aislamiento, la ridiculización o los ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad y/o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, y que pueden interferir en el rendimiento laboral o generar un ambiente negativo en el trabajo, los cuales se ejercen con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; mientras que en el contexto sexual, indica que se configura a través de actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y/o la seguridad de las personas; son, entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones de carácter sexual, exhibición no deseada de genitales, envío de contenidos sexuales y/o pornografía, exigencias sexuales verbales o de hecho en cualquier medio o soporte. Se diferencia del acoso en que hay una relación de poder que es ejercida por una persona que ostenta un nivel jerárquico superior; por ejemplo, de un académico a un estudiante, de una funcionaria a una académica o a una trabajadora administrativa.

Finalmente, en el caso del acoso sexual, indica que se configura a través de actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y/o la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones de carácter sexual, exhibición no deseada de genitales, envío de contenidos sexuales y/o pornografía, exigencias sexuales verbales o de hecho en cualquier medio o soporte.





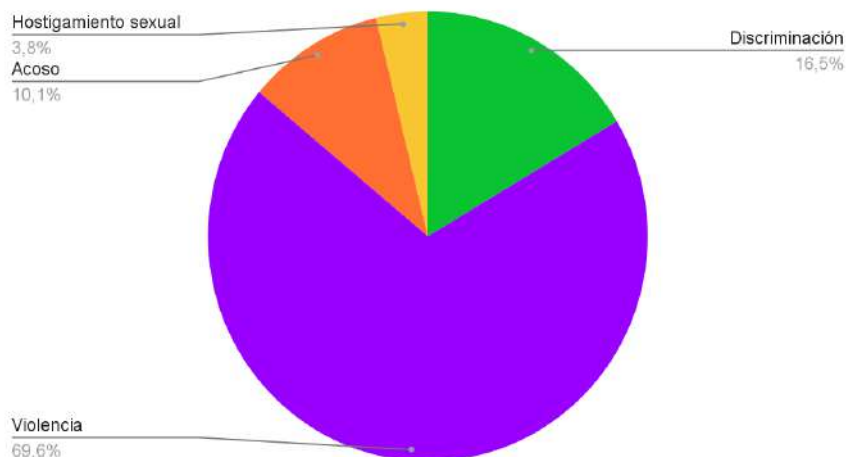
Con base en estas definiciones, la Defensoría tiene que analizar cada queja, por lo que admitió las 58 antes referidas, de las cuales se obtuvieron los siguientes datos conforme a tipos de actos:

Actos	Quejas
Discriminación	13
Violencia	55
Acoso	8
Hostigamiento laboral	0
Hostigamiento sexual	3
Total	79

Para interpretar estas cifras es necesario considerar, en principio, que en una misma queja, se pueden presentar uno o más tipos de actos, es decir, pueden suceder casos donde solo exista acoso, casos donde exista acoso y violencia, así como otros donde la situación sea más compleja y haya discriminación, violencia, y hostigamiento, por lo que el número de tipos de actos que se presentan varía del número de quejas admitidas. Hecha esta prevención, de lo anterior se observa que los actos de violencia, en sus diferentes tipos y modalidades, son los que con mayor frecuencia se presentan en la Universidad, seguido de casos de discriminación,

en seguida se encuentra el acoso sexual y, finalmente, el hostigamiento sexual. Destaca que dentro de las cifras que se muestran aquí, tomadas a la fecha de corte de la información, no se reportan casos de hostigamiento laboral.

Points scored



#### 4.4. Tipos y modalidades de violencia

El Protocolo, siguiendo la línea marcada por la legislación nacional y de la Ciudad de México, ha establecido una diferencia entre tipos y modalidades de violencia, cada una de las cuales puede presentarse simultáneamente con otra o bien, hacerlo de forma individual, por lo que no son excluyentes entre sí. Ya en el apartado anterior se daba cuenta de que la violencia es el tipo de actos por lo que más recurrentemente se presentan quejas, motivo por el cual, en conjunto con su complejidad, es necesario exponer con mayor detenimiento.

En ese orden de ideas, los tipos y modalidades de violencia contemplados en el Protocolo son:

Tipos	Modalidades
Violencia física	Violencia docente
Violencia psicoemocional	Violencia laboral
Violencia sexual	Violencia familiar o de pareja
Violencia feminicida	Violencia en la comunidad
Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres	Violencia institucional
	Violencia digital

Ahora bien, en cuanto al número específico de quejas por tipos y modalidades de violencia, son los siguientes:

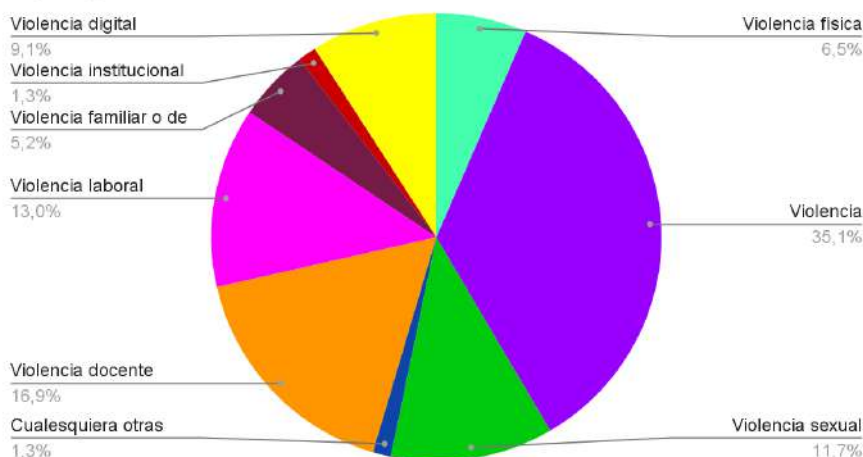
Tipos	Quejas	Modalidades	Quejas
Violencia física	5	Violencia docente	13
Violencia psicoemocional	27	Violencia laboral	10
Violencia sexual	9	Violencia familiar o de pareja	4
Violencia feminicida	0	Violencia en la	0

		comunidad	
Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres	1	Violencia institucional	1
-	-	Violencia digital	7

De nueva cuenta, si únicamente se hiciera una suma simple de las cifras aquí mencionadas, se obtendría un resultado que rebasa las 55 quejas admitidas por posibles actos de violencia, por lo que, como se dijo, debe tenerse en consideración que en una misma queja pueden exponerse hechos de tipos y modalidades, de decir, que hay casos en los que en una queja, por ejemplo, se indique violencia psicoemocional y violencia docente, de ahí que el número por tipos y modalidades y quejas de violencia exceda a la cifra de quejas.

Se puede observar que el tipo de violencia que se presenta en las quejas con mayor frecuencia es la psicoemocional, con una amplia diferencia respecto de otros tipos, mientras que la violencia docente es la modalidad con mayor incidencia, teniendo cifras muy cercanas a la violencia laboral. Esta proporción se puede observar con más claridad de la siguiente manera:

Tipos y modalidades de violencia



#### 4.5. Por plantel o sede

El primer criterio de clasificación, que sirve para dar muestra de dos elementos de análisis, es separar las quejas recibidas por plantel o sede. A diferencia de lo ocurrido en el Informe

Anual 2021, en el presente Informe el criterio se aplica tomando en consideración a la posible víctima. Es decir, se revisa el plantel o sede de adscripción de la posible víctima y se le asigna un folio al expediente que se crea con base en ello.

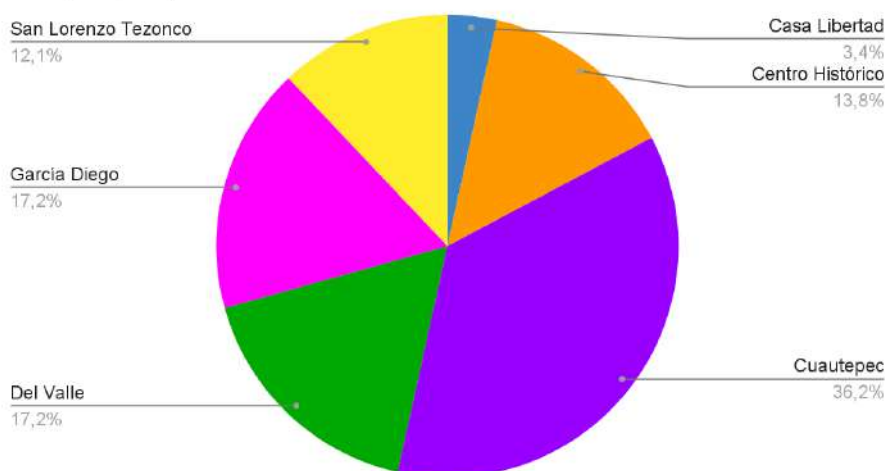
Con base en esta clasificación, se puede considerar, en primer lugar, las y los integrantes de que planteles o sedes están afrontando en mayor medida situaciones de discriminación, violencia, acoso y/u hostigamiento, de modo que se focalicen acciones en la materia en donde más incidencia existe. Este criterio, en segundo lugar, sin embargo, dada la todavía “reciente” creación de la Defensoría y todavía más, aprobación del Protocolo, puede oscurecer las cifras, de modo que el análisis también puede presentarse desde una perspectiva en la que se considere que la comunidad del plantel o sede con mayores cifras, está o bien más relacionada con esta instancia o procedimiento o bien, que ciertos planteles o sedes con menores cifras, está acudiendo a otras vías de atención.

Las cifras obtenidas con base en esta clasificación, indican:

Plantel/Sede	Quejas
Casa Libertad	2
Centro Histórico	8
Cuautepec	21
Del Valle	10
García Diego	10
San Lorenzo Tezonco	7
Total	58

Con base en estas cifras puede apreciarse con claridad que el Plantel cuya comunidad ha presentado un mayor número de quejas por actos materia del Protocolo, es Cuautepec (36.2%), seguido de Del Valle (17.2%) y la Sede García Diego (17.2%), Centro Histórico (13.8%), San Lorenzo Tezonco (12.1%) y, con el menor número, Casa Libertad (3.4%).

Quejas por plantel o sede



#### 4.7. Medidas de protección

El Protocolo establece que la Defensoría puede emitir medidas de protección, las cuales son todas aquellas medidas que se puedan tomar en beneficio de las personas víctimas de violencia o en riesgo de serlo con el fin de salvaguardar su integridad física y psíquica, así como su patrimonio, tomando en cuenta las condiciones de vulnerabilidad en las que se encuentren. Estas se implementan en favor de la persona que presenta la queja, no se considerarán sanciones y no afectarán los derechos laborales de la persona a quien se le impongan.<sup>2</sup>

En ese sentido, se hace una evaluación de los riesgos en cada casa y se determina la necesidad de su emisión, buscando garantizar los derechos de la víctima. En la atención de las quejas de la cual se dio cuenta en los apartados anteriores, se han emitido diversas medidas de protección, labor de la cual se informan las siguientes cifras:

Plantel/sede	Medidas de protección
Casa Libertad	0
Centro Histórico	2
Cuauhtémoc	6
Del Valle	1

<sup>2</sup> Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la UACM, artículo 113.



García Diego	3
San Lorenzo Tezonco	0
<b>Total</b>	<b>12</b>

En la tabla anterior, se omiten las Sedes Casa Talavera y Centro Vlady, ya que no se han recibido quejas materia del Protocolo, mientras que en el caso de Casa Libertad y San Lorenzo Tezonco, sí se les menciona, aunque las quejas no han requerido la implementación de medidas de protección. De las cifras de las que se da muestra, se observa que Cuauhtémoc tiene el número más alto de medidas de protección emitidas, lo cual en cierta medida es congruente con el hecho de que es el plantel en el que se han presentado más quejas.

#### 4.8. Contención psicoemocional

Otro de los puntos que se incluyen dentro del Protocolo en la atención brindada por la Defensoría, es la concerniente a la atención psicosocial por medio de contención psicoemocional, cuya función es dar un apoyo psicológico primario, sostener emociones de una persona que puede estar o no en crisis, a través de una escucha activa y el acompañamiento. Su objetivo es tranquilizar y estimular la confianza de la persona afectada, asistir y animarla para que pueda restablecer su estabilidad emocional y su equilibrio personal.

Cabe indicar que el Área de atención psicológica de la Unidad de Atención, se conformó en julio del presente año, momento desde el cual comenzó a brindar esta atención a las personas que intervienen en el procedimiento, de acuerdo con las necesidades propias de las personas. En esta atención, se brinda una escucha activa y por el tiempo que sea necesario, lo cual, desde la propia perspectiva de la Defensoría, se percibe como una atención importante y adecuada, ya que ha ayudado, en un sentido cualitativo, a quienes acuden a esta instancia, mientras que en términos numéricos, a la fecha se han brindado 17 sesiones de contención, las cuales pueden durar desde algunos minutos hasta horas, tiempo durante el cual se brinda la atención buscando siempre apoyar a las personas a recuperar un estado de equilibrio y brindarles herramientas de fortalecimiento.

En este apartado, además, debe incluirse también información respecto de la situación de las gestiones que se han realizado con la Coordinación de Servicios Estudiantiles con el fin de realizar vinculación con instancias externas a la Universidad que brinde terapia psicológica a las personas que así lo requieran derivado de la atención a casos materia del Protocolo.



En ese sentido, se informa que se han llevado a cabo diversas reuniones con Asociaciones Civiles dedicadas al tema, con las cuales se han expuesto las necesidades derivadas del Protocolo; en concreto, que brinde terapia psicológica, que existan grupos de trabajo especializados y que no resulte en una carga económica para quienes sean canalizado.

Sobre este tema, la Coordinación de Servicios Estudiantiles, quien previamente tenía contacto con estas instancias, ha sido la encargada de dar seguimiento al tema, vinculándose con Asociaciones en la materia. Cabe señalar que, durante la pandemia, la Coordinación celebró un convenio para brindar atención psicológica.

Asimismo, actualmente hay un convenio vigente que brinda atención de terapia psicológica y atención de terapia psicológica especializada en materia de violencia de género, mismo que para el año 2022 será renovado, no obstante, se continuará con la vinculación en la materia para poder contar con suficiente disponibilidad de servicios.

#### **4.9. Atención jurídica**

El Protocolo establece que, aunado a la atención psicológica, se debe brindar asesoría jurídica para que las personas que acuden a la Defensoría puedan conocer tanto el contenido del procedimiento al interior de la Universidad, como aquellas instancias a las cuales puedan recurrir al exterior y decidan si prefiere comenzar los procedimientos en una o más vías.

En ese sentido, más allá de que las personas decidan o no presentar sus quejas ante la Defensoría, se ha brindado este servicio a la comunidad. En cada caso se da el mismo nivel de importancia a cada caso, ofreciendo la asesoría jurídica. Debe tenerse claro que esta asesoría no implica representar jurídicamente a las personas, sino brindarles la orientación sobre el ejercicio de sus derechos.

Respecto de este servicio, la Defensoría ha brindado 65 asesorías jurídicas, algunas dentro del marco de la recepción de quejas cuyos procedimientos se iniciaron al interior de la Defensoría, otras más en las que las propias personas querían conocer a qué vías jurídicas externas acudir y otras más en las que únicamente deseaban tener conocimiento de los procedimientos, internos y externos, existentes.

En forma aislada, todas estas cifras pueden parecer escasas o no tener una representatividad de las labores que realiza la Defensoría, sin embargo, cuando se analiza todo lo concerniente a la atención brindada, se puede comprender el sentido de hacer la exposición de estas cifras, pues así se visibiliza que se han admitido 58 quejas, se han emitido 12 medidas de protección, realizado 17 sesiones de contención, 65 asesorías jurídicas, en todas las quejas se llevan a cabo permanentemente reuniones con las posibles víctimas, posibles responsables, testigos, se acude a reuniones de trabajo con otras instancias, sumando más de 150 reuniones, lo cual crea un cúmulo de trabajo del cual se encargan la Unidad de Atención y la Unidad de Investigación, es decir, tres personas que atienden y dan seguimiento a todas las quejas.

## 6. Promoción y capacitación

En el presente apartado se da cuenta de las acciones que se han realizado en materia de promoción de derechos, la cual incluye, acercar a la comunidad información sobre sus derechos y la forma e instancias a través de las cuales pueden ejercerlos.

Dentro del marco de la conmemoración del 8 de marzo, se participó en el evento “Por la igualdad sustantiva en la UACM”, que fue transmitido vía *Facebook* y en el cual se presentó



a la primera persona que se integraba a la Unidad de Atención, contando además con la presencia de integrantes de la Comisión de Mediación y Conciliación, de la Rectoría, la Oficina de la Abogada General, e integrantes de la comunidad universitaria, estudiantes y profesoras.

Cabe señalar, en principio, que el Protocolo marca que, en casos de estudiante, el Consejo de Justicia es quien resuelve los casos. Esta instancia fue creada a través del Catálogo de Normas de Convivencia, donde se señalan requisitos y mecanismos de ingreso, asimismo, a partir de este se formuló una convocatoria para su conformación. Dentro de esta reglamentación se indicó que la Defensoría tenía que gestionar la impartición de cursos de capacitación para las y los aspirantes, motivo por el cual se buscó a personas expertas en los cuatro cursos que se impartiría: Impartición de justicia, Derechos y ética universitaria, Resolución de conflictos y Perspectiva de género. Si bien es de reconocerse que al interior de la Universidad existían personas con la experiencia y conocimientos para impartirlos, se consideró prudente que fueran externas ya que se trata del primer Consejo de Justicia, que se tenía que mantener la imparcialidad en las evaluaciones que se realizarían, así como también proteger y consolidar a esta instancia de forma tal que su conformación fuera transparente y también que se garantizara la objetividad en de su operación cuando quedara integrado.

De lo anterior se sigue que se realizaron en total 12 sesiones de capacitación de los 4 cursos, 2 rondas de evaluación y a cada aspirante se le entregó un acta cualitativa en la que se mostró qué elementos habían sido destacados y las áreas que necesitaban reforzarse, todo con el objetivo de brindar las mejores herramientas a cada una y uno de los aspirantes. Con esto, se realizaron acciones de capacitación enfocadas directamente en una instancia relacionada con el procedimiento establecido en el Protocolo.

En materia de difusión, se realizó, de forma individual, la presentación de la Unidad de Atención y de la Defensoría, donde se expuso el procedimiento marcado por el Protocolo. Esta fue transmitida en vivo a través de *Facebook*, exponiendo cada paso del procedimiento, desde la presentación de una queja hasta su resolución por el Consejo de Justicia o la Oficina del Abogado General, además se resolvieron las dudas que en el momento mismo de la transmisión.

Asimismo, se creó y difundió el video “¿Cómo presentar una queja por discriminación, violencia, acoso u hostigamiento en la UACM?”, mismo en el que se busca presentar de manera muy concreta, entendible, sin tecnicismos, en poco más de tres minutos, el procedimiento contemplado en el Protocolo. Este material se envió a todos los correos electrónicos institucionales, se difundió por medio de *Facebook* y se encuentra publicado en la página institucional de la Universidad.

En conjunto con el video, se creó también infografía específicamente sobre el Protocolo: sobre la Unidad de Atención, sobre el procedimiento de queja, sobre el acoso y el hostigamiento y sobre la contención psicoemocional. Que han sido difundidas por los mismos medios que el material antes referido. Cada uno de ellos contienen elementos gráficos que intentan ser fáciles de comprender, que atraigan la atención de cualquier persona, por lo que sean de fácil consulta. No sobra decir que todo este material fue propuesto, diseñado, revisado y producido por la misma Defensoría, enviándolo después a la Coordinación de Comunicación.

Por otra parte, se participó en el ciclo de simposio denominado “Inclusión, derechos humanos

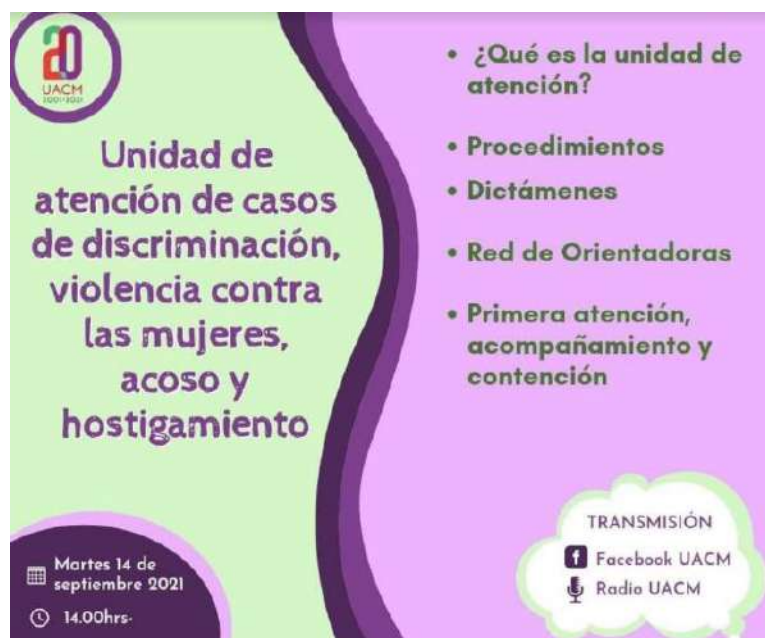


y no discriminación en la Ciudad de México. El papel de la UACM”, interviniendo específicamente en la mesa “La UACM, Como Espacio Seguro para su Comunidad”, donde se expuso el papel de la Defensoría de los Derechos Universitarios. En

todo el ciclo se tuvo la participación de ponentes externos, como las presidentas de la CDHCM y la COPRED, también internos, del Programa de letras habladas y el Programa de letras señadas y, en la presentación en la que se intervino, participaron, además, la Abogada General y la Secretaría Técnica de la Comisión de Mediación y Conciliación. Si bien en la participación en la mesa se expuso el papel general de la Defensoría, el contenido mismo de la mesa versó sobre dos normas: el Catálogo de Normas de Convivencia y el Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la UACM, siendo que de esta última se brindó la información



necesaria para comprender todo el procedimiento y la intervención de la Defensoría al respecto.



Finalmente, el pasado 3 de diciembre de 2021, se llevó a cabo el Taller “Menos violencia y más comunicación”, el cual tenía un enfoque no únicamente de capacitación, sino de aprendizaje a través de la comunicación de la reflexión psicoemocional, con el fin de brindar herramientas de fortalecimiento personal y así entender el contexto en el que se vive. La convocatoria para

participar en dicho evento fue publicada en 3 ocasiones vía *Facebook* y se encontraba abierto para que cualquier integrante de la comunidad pudiera participar, para lo cual se tuvo la planeación que permitiera mantener las condiciones de seguridad sanitaria en la realización.

## 7. Comentario adicional

El Protocolo tiene poco menos de un año de funcionamiento,<sup>3</sup> periodo durante el cual han tenido que implementarse esfuerzos para la operación de procedimientos, la creación de estructura, de materiales y una serie de tareas necesarias que por mucho tiempo habían sido dejadas de lado a pesar de las exigencias de la comunidad universitaria.

Se debe reconocer que, a un año de la aprobación del Protocolo, es necesario realizar todavía muchas acciones para poder consolidar su contenido. Se necesitan emplear recursos, no solo desde la Defensoría, sino desde las diversas áreas de la Universidad que tienen, como lo marca el mismo Protocolo, obligación en la materia.

<sup>3</sup> El artículo Tercero Transitorio del Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la UACM indica que este iniciará su vigencia 45 días hábiles después de su aprobación, motivo por el cual fue hasta enero de 2021 que lo hizo.

En el caso de la Defensoría, a partir del trabajo conjunto con otras áreas, se pudo, en principio, aplicar presupuesto cuando este ya se encontraba planificado y todavía no se incluía lo relativo al Protocolo, por lo que se han tenido que buscar vías para implementar lo aprobado por el Consejo Universitario y de esta manera responder a las justas exigencias de la comunidad universitaria.

Ya se han sentado las bases de un camino que recién comienza a recorrerse, que no depende únicamente de la Defensoría, sino de toda la comunidad en su conjunto, del Consejo Universitario, de la Rectoría, las diferentes Coordinaciones, para que por medio de la cooperación y el apoyo mutuo de cada integrante de la comunidad puedan construirse todos los elementos que se necesitan para atender un tema que es urgente, grave y ante el cual no se pueden escatimar esfuerzos.

Se rinde apenas un primer informe sobre las acciones realizadas para la operación del Protocolo, inclusive a menos de un año del inicio de su vigencia, pero ha sido importante dar cuentas de estas primeras acciones que se han emprendido para atender esta materia tan importante, para mostrar no solo las labores de la Defensoría, sino para evidenciar los hechos que están surgiendo en la UACM relacionadas con la discriminación, la violencia, el acoso y el hostigamiento sexual, para visibilizar a qué se enfrenta la comunidad y los puntos donde es necesario aplicar los mayores esfuerzos posibles.

### **Defensoría de los Derechos Universitarios**