

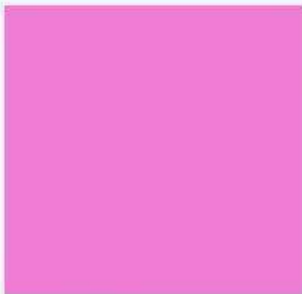
# INFORME ANUAL 2022

Defensoría de los Derechos Universitarios



## PROTOCOLO

Para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres,  
el acoso y el hostigamiento sexual en la UACM



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 2022.

### 1. Presentación

El Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la UACM fue aprobado el 26 de octubre de 2020, por el VI Consejo Universitario, el cual fue producto de una larga e intensa labor de construcción y participación de la comunidad universitaria.

Algunos de los aportes que desde la Defensoría se realizaron consistieron en incluir una perspectiva de derechos humanos y de esta manera brindar certeza a la comunidad universitaria y justicia a casos que, como cotidianamente se observa, afectan a todas las sociedades de una forma muy grave.

Dentro de su contenido, el Protocolo establece dos aspectos importantes, desde dos objetivos específicos, por una parte, prevenir que estas graves conductas suceda y por otra erradicar su existencia al interior de la UACM y desde este ámbito contribuir a que la comunidad universitaria tenga nuevas formas de entendimiento de las relaciones interpersonales para modificar las prácticas que resultan tan lesivas.

Contar con un Protocolo es muy importante puesto que, a diferencia de otros tiempos, hay normas que permiten conocer cuáles son las obligaciones que cada una de las áreas de la UACM tiene que emprender en relación con estas conductas, de modo que establece una serie de dinámicas transversales a toda la Universidad que ya no dependen de la voluntad de quienes asumen la titularidad de estas, sino que en verdad implican obligaciones que no se pueden evadir, además, establece un procedimiento específico de atención a los casos, donde se aplica una perspectiva de derechos humanos y de género, se busca tener una visión integral de las quejas y brindar toda la atención disponible a las víctimas, al tiempo que se asegura que las personas responsables conozcan sus derechos, todo con el fin de establecer mecanismos de sanción y reparación del daño, esta última de vital trascendencia para no incurrir solo en una forma punitiva de atención, sino integral desde múltiples dinámicas.

Conocer los datos que se brindan mediante el presente Informe, permitirá conocer el estado de la comunidad universitaria ante un fenómeno tan trascendente y grave que afecta cotidianamente a la sociedad, por lo que tendría que servir a que las diferentes instancias continúen realizando acciones para atender este tema.

### 2. Introducción

Con fundamento en 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 este, por lo cual, el presente se adjunta al Informe Anual de la Defensoría, mismo que se rinde 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.



Si bien el Protocolo establece, como antes se dijo, obligaciones para todas las instancias de la UACM, el presente corresponde a las acciones encomendadas a la Defensoría a través de su Unidad de Atención, así como su Unidad de Investigación, las cuales tienen la enorme responsabilidad de desahogar los procedimientos que marca esta normativa y que redundan en la atención a las víctimas, mientras que el resto de acciones tendrán que ser expuestas por cada una de las otras áreas de la Universidad en sus respectivos informes.

Así las cosas, en el presente se incluye la información correspondiente a las acciones de atención a quejas que desde esta instancia se emprenden, por lo cual, como

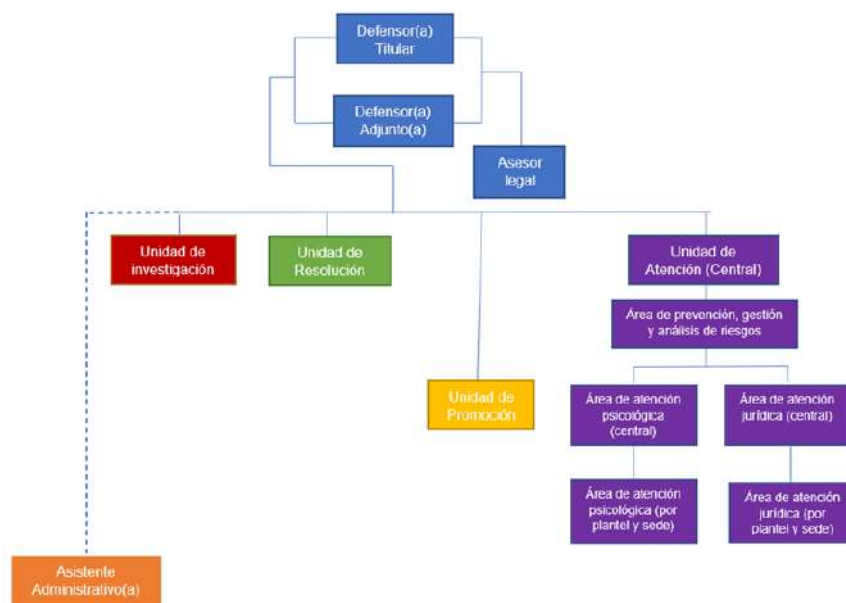
sucede en el Informe Anual 2022, aquí se incluyen las cifras desglosadas de las quejas recibidas y admitidas, su distribución por plantel o sede, el sector de la comunidad al cual pertenecen quienes presentan las quejas y las personas señaladas como responsables, el tipo de actos específicos de su materia, es decir, discriminación, violencia (en sus tipos y modalidades), acoso y hostigamiento, así como los casos que se han ido remitiendo para su conclusión.

Sirva el presente para conocer la incidencia de este tipo de casos en la UACM, lo cual dará un panorama de cómo se desarrolla nuestra comunidad universitaria y así se puedan emprender más y mejores acciones para su atención.

### 3. Defensoría y Unidad de Atención

En el Informe Anual 2022 de la Defensoría, así como en otros de los informes que se han emitido se ha dado cuenta ya de la estructura orgánica actual de esta instancia para desempeñar sus distintas funciones, sin embargo, vale la pena volver a exponer parte de ella en el presente informe para que el VII Consejo Universitario que hace poco inició sus funciones pueda tener claridad acerca de esto.

Como antes se dijo, la estructura de la Defensoría tendría que ser la siguiente:



Sin embargo, como se dijo en el Informe Anual 2022 de la Defensoría, esta estructura no se encuentra plenamente cubierta. En lo que toca a la atención a casos materia del Protocolo, la estructura que proviene de este es la que aparece en morado en el organigrama anterior, es decir, la Unidad de Atención.

En el desahogo de los procedimientos de atención a quejas que establece el Protocolo para la Defensoría, se asigna a dos de sus Unidades una serie de actividades específicas. Por una parte,

a la Unidad de Atención y por otra a la Unidad de Investigación. En el caso de la segunda, ya que la Defensoría previamente a la aprobación del Protocolo ya contaba con una Unidad de Investigación, esta resultó ser adecuada con el desarrollo de esta norma, por lo que no hubo mayor modificación en cuanto al tipo de actividades que desarrolla, es decir, investigar los casos, ahora tanto de violación de derechos humanos y universitarios, así como de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento.

Respecto de la Unidad de Atención, la situación es un tanto distinta. Como se muestra en el



organigrama, esta debería estar conformada por 3 áreas, una de gestión y análisis de riesgos; una psicológica y; una jurídica, sin embargo, debido a la falta de presupuesto en la Universidad, solo se cuenta con las dos primeras, siendo la primera de estas la que hace las veces de área jurídica conforme al marco de sus facultades. De igual forma, tampoco se cuenta con presupuesto

para contar con una Unidad de Atención en cada plantel y sede, de forma que la Unidad de Atención “central” atiende a todos estos.

Ahora bien, en términos prácticos, en total 3 personas son las que atienden casos de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento sexual, 2 de la Unidad de Atención y 1 de la Unidad de Investigación (el resto del personal de la Defensoría apoya a estas además de desempeñar las funciones de atención a casos de violación de derechos humanos y universitarios y de inconformidades en materia de becas).

#### **4. Red de orientadoras y Grupo de psicólogas**

El Protocolo establece en sus artículos 74 y 95, que la Defensoría emitiría convocatorias para conformar la Red de orientadoras y el Grupo de psicólogas, por lo cual, se cumplió con dicha labor, buscando que la comunidad universitaria participara y se integrara a la atención que se establece en la legislación universitaria para brindar apoyo en los planteles y sedes.

Cabe señalar que la conformación de estos dos grupos NO implica la contratación de personal, sino que la comunidad universitaria, independientemente del sector, pudiera, de forma voluntaria, realizar labores en la materia, las cuales consisten en brindar orientación a la comunidad para saber si están ante un caso materia del Protocolo y de ser así explicar en qué consiste el procedimiento que este marca así como ser un vínculo inmediato con la Defensoría, esto en el caso de la Red de orientadoras, mientras que el Grupo de psicólogas tendría la función de brindar contención psicoemocional a quienes acudan solicitando este tipo de apoyo ante casos que son materia de la misma norma.

Al ser una labor voluntaria, se aceptaron todas las postulaciones que se recibieron en los plazos marcados en las convocatorias, lo que representó la participación de 2 personas para el Grupo de psicólogas y 6 para la Red de orientadoras. En cuanto a su distribución, 1 persona prestaría su apoyo en el plantel Cuauhtépec, 2 en el plantel Del Valle, 3 en el plantel San Lorenzo Tezonco y 1 en el plantel Casa Libertad. Por sector, 1 es un compañero del sector administrativo, 3 profesoras y 1 profesor y 3 son estudiantes mujeres. A todas las personas se les brindó capacitación, tanto en materia de derechos humanos; el procedimiento ordinario de la Defensoría; el procedimiento marcado por el Protocolo y; atención psicoemocional en caso de crisis.



En conjunto con la conformación de estos grupos y para cubrir las labores en los planteles, la Defensoría solicitó a las Coordinaciones de plantel y a los Consejos de plantel (no todos contaban con uno) que se asignara un espacio en los mismos, sin embargo, hasta ahora solo ha asignado espacio en el plantel Casa Libertad y Cuauhtépec; en el caso de los planteles Del Valle y Centro Histórico, debido a la falta de espacios, no se ha asignado un espacio; mientras que en el caso del plantel San Lorenzo Tezonco se informó que se proporcionaría un espacio pero a la fecha no

ha sido así, por lo cual se ha optado por utilizar el espacio que la Coordinación de Servicios Estudiantiles ha prestado hasta en tanto se haga una asignación.

Lo anterior ha implicado que, solo en el caso del plantel Cuauhtémoc el integrante de la Red de orientadoras pueda utilizar el espacio asignado cotidianamente teniendo ya una buena recepción al brindar diversas atenciones, en el caso del plantel Del Valle, ya que no hay un lugar específico, no se ha podido iniciar con la labor de los grupos en este, en el caso del plantel Casa Libertad, recién se está acondicionando el espacio, mientras tanto, en el plantel San Lorenzo Tezonco, de donde se tuvo mayor participación, al no haber un espacio definido, no se ha podido establecer una dinámica de atención de los grupos.

### 5. Atención a casos

Seguramente el aspecto que más trascendencia puede tener, es el que corresponde a las cifras de atención a casos de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento, y es que no puede dejarse de lado que la creación del Protocolo obedece precisamente a una necesidad y justa exigencia de la comunidad universitaria por contar con un mecanismo de atención específico a estos casos.



Para comprender lo anterior, debe tenerse claridad respecto de lo que implica el procedimiento materia del Protocolo y en el cual NO solo participa la Defensoría.

Una vez que se recibe una queja, la primera atención la brinda la Unidad de Atención, quien brinda asesoría legal interna y externa a la UACM, así como asesoría jurídica, en esta se incluye el acompañamiento a esas instancias externas para que las personas que así

lo decidan inicien los procedimientos ante las autoridades de la Ciudad de México, posteriormente se procede a notificar a la personas señalada como responsable en garantía de

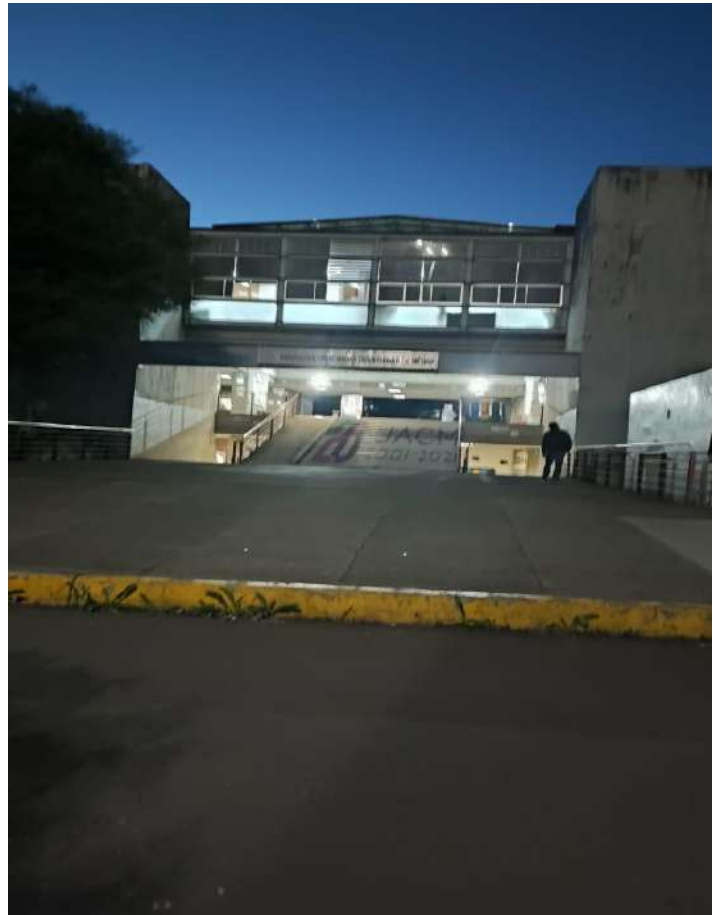


su derecho de defensa y audiencia para dar seguimiento a un proceso de investigación que desarrolla la Unidad de Investigación. Una vez que se cuentan con los elementos suficientes para probar que sucedió o no el acto, se realiza un dictamen que se envía al Consejo de Justicia en el caso de estudiantes o de trabajadores cuando la sanción no implique su separación temporal o definitiva y a la Oficina del Abogado General cuando esta es la sanción para que se siga lo que indica el Contrato Colectivo de Trabajo.

Esta breve explicación da muestra de dos situaciones, por una parte, que a la Defensoría le corresponde la atención e investigación de los casos pero NO su resolución final, lo cual ha sido materia de diversos señalamientos que esta instancia no puede resolver. Por otra parte, esta instancia efectivamente cuenta con la información actual de los casos, al menos de aquellos en que llegan a presentarse las quejas, por lo que puede dar cuenta de la numeraria específica.

Así las cosas, en los apartados siguientes se mostrará la estadística de atención a casos, clasificando la misma de acuerdo a la conducta, es decir, discriminación, violencia, haciendo la diferenciación en los tipos y modalidades, que se pueden presentar juntas o separadas en un mismo caso, acoso y hostigamiento; las quejas presentadas por plantel, el sector al que pertenecen las víctimas y las personas responsables. También se informan las cifras producto de la atención de estos casos y la atención psicoemocional que se ha brindado y; los casos en los cuales se ha emitido un dictamen. Como fecha de corte para la rendición de este informe se toma el 28 de noviembre de 2022.

Importante es hacer mención de 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 con perspectiva de derechos humanos, por lo que se busca que no sea una dinámica persecutoria, sino que brinde herramientas a todas las personas involucradas con el fin de construir una comunidad universitaria unida y responsable.

Como se verá a continuación en las cifras que se exponen, la atención a casos por parte de las 3 personas que atienden estos (la Unidad de Atención y la Unidad de Investigación), ha llevado a que, hasta el momento se realicen 179 reuniones de atención y seguimiento a las quejas, labor que se ha ido modificando, presentándose de forma virtual, presencial en la sede García Diego y en los planteles donde se encuentran las víctimas. Hoy en día, semanalmente se acude al menos a dos planteles y la atención y número de casos ha ido saturando esta agenda, sin embargo, para 2023 se continuará con dicha atención permanente en planteles buscando tener una vinculación más cercana con la comunidad universitaria.

### **5.1. Quejas recibidas, admitidas y no admitidas**

En cada caso, cuando se recibe una queja en la que se señala un acto de discriminación, violencia, acoso u hostigamiento, se realiza un análisis preliminar para identificar si existen elementos mínimos para considerar que pudiera ser materia del procedimiento del Protocolo, o bien, si se trata de un caso atendible en otra vía.

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. Así las cosas, se sigue la misma dinámica inicial que el procedimiento de violaciones de derechos humanos y universitarios.

Cabe señalar que cualquier persona integrante de la comunidad universitaria e inclusive personas externas a ella pueden presentar quejas por actos materia del Protocolo, siempre y cuando las personas señaladas como responsables sean integrantes de esta.

Las cifras específicas de las quejas recibidas **en 2022** 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
121	56

Hasta la fecha el 46.28% de las quejas fueron admitidas y se encuentran en tramitación. No obstante, esto no quiere decir que las 65 quejas restantes no hayan sido admitidas, esto ya que en diversos casos se han dado las orientaciones a las personas que integran la comunidad universitaria pero no han decidido presentar su queja, en otras ocasiones a pesar de enviar por correo breves narraciones de donde se desprenden posibles quejas, al comunicarnos con ellas no brindan respuesta, por lo que no se puede tener claridad sobre los hechos y si es o no competencia de esta instancia conforme al Protocolo, asimismo, hay casos donde las personas acudieron previamente a otras instancias, principalmente la Oficina del Abogado General, por lo que en principio se ha solicitado la información a dicha área para verificar si se ha emitido o no una resolución o las acciones que ha emprendido y así no vulnerar los derechos de ambas partes al haber cursado un procedimiento previo.

Por otra parte, a las 56 quejas admitidas en 2022 deben sumarse las 63 que previamente habían sido admitidas y en las cuales no se ha emitido un dictamen, por lo que actualmente existen 119 casos en la Universidad, por actos materia del Protocolo, no todos ellos en posesión de la Defensoría como se verá más adelante.

## 5.2. Por sector al cual pertenecen las víctimas

Probablemente un criterio trascendental para comprender el fenómeno que atiende el Protocolo radique en la identificación de las personas víctimas de actos de discriminación, violencia, acoso y hostigamiento. Como se dijo, cualquier persona puede presentar una queja materia de esta norma, inclusive sin pertenecer a la comunidad universitaria.

Con esto en mente, al identificar el sector al que pertenecen las víctimas (o si no pertenecen a la UACM), es posible tener claridad de quiénes se encuentran ante una afectación mayor, así

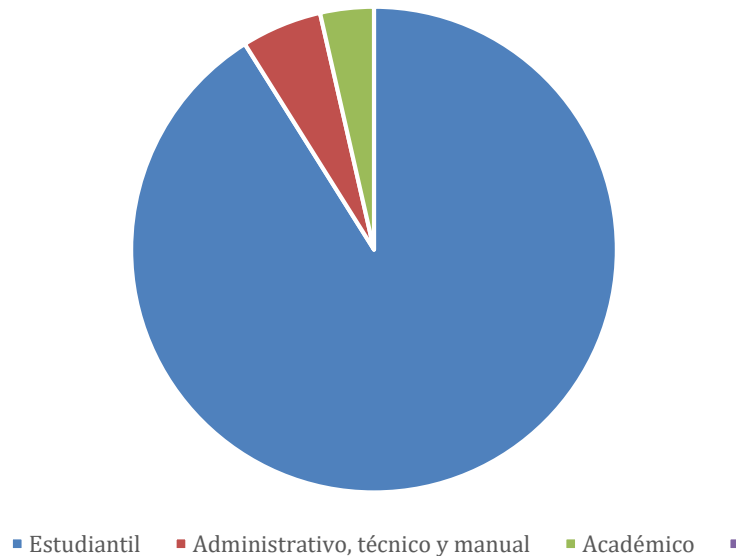
como tratar de esclarecer, en conjunto con lo que se verá en apartados posteriores, por qué conductas y cometidas por quién, es que lo son.

Los datos estadísticos sobre este punto señalan lo siguiente:

Sector	Quejas
Estudiantil	51
Académico	2
Administrativo, técnico y manual	3
Externas	0
Total	56

De lo anterior se distingue que el sector que acudió más a la Defensoría en el año 2022 para presentar quejas por discriminación, violencia, acosos y/u hostigamiento, es el sector estudiantil con el 91.07%, seguido por el sector administrativo, técnico y manual con el 5.35% y, finalmente el académico con el 3.57%. En cuanto a personas externas, este año no se recibieron quejas de estas en contra de integrantes de la comunidad de la UACM.

Sector de las víctimas



Hay que agregar que el Catálogo de Normas de Convivencia establece también conductas graves que son atendidas mediante este y no por el Protocolo, por lo que la Defensoría no participa del desarrollo del procedimiento inicial que marca este. Se hace este señalamiento porque, en materia laboral, el Catálogo tendrá una operación particular.

### 5.3. Por personas responsables

A diferencia de lo que sucede en los casos de quejas por violaciones de derechos humanos y universitarios, donde solo se puede señalar como responsables a quienes ejercen una figura como autoridades universitarias, en el caso del Protocolo no existe tal limitación, esto ya que se asume que cualquier persona puede ser señalada como responsable, con independencia de que ejerza una figura de autoridad.

De tal forma, a partir de este parámetro se puede analizar quiénes son las personas que más suelen ser señaladas como responsables, es decir, a qué sector pertenecen, lo que permite que se identifiquen las dinámicas que se van presentando en la universidad y así vislumbrar si se trata de una situación en la cual, desde el ámbito laboral se tiene que prestar atención, o bien, si se tienen que desarrollar acciones específicas para con las y los estudiantes.

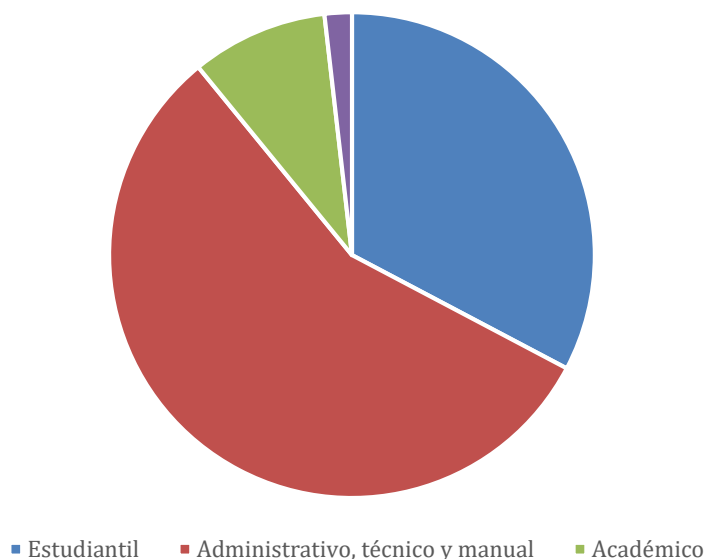
Con lo anterior en mente, deben observarse las siguientes cifras:

Sector	Quejas
Estudiantil	19
Académico	31
Administrativo, técnico y manual	5
Desconocidos	1
Total	<b>56</b>

Como se observa, el mayor número de casos se ha presentado en contra de integrantes del sector académico, seguido del sector estudiantil y, finalmente, el sector administrativo, técnico y manual. Asimismo, se puede identificar un caso como “desconocido”, ya que la víctima no puede señalar quién era la persona responsable y por ende no se puede saber a qué sector pertenece.

En cuestión de porcentajes, el sector estudiantil acumula el 33.92%, el académico 55.35% y el administrativo, técnico y manual el 8.92%.

### Sector de las personas probables responsables



Hay que añadir que no se pueden presentar quejas en contra de personas externas a la Universidad, pues ello implicaría juzgar a alguien que no pertenece a nuestra comunidad y como instancia interna es algo que las normas no permiten, sino que es una labor que corresponde a instancias de la Ciudad de México o Federales, según sea el caso, en esa medida, los alcances son limitados para la Defensoría, pero, en cada uno de los casos, se brinda asesoría jurídica de las vías que se pueden agotar, así como acompañamiento jurídico en los casos que se solicite.

#### 5.4. 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. Tal y como lo demuestran las cifras expuestas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), a través de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, misma que señala que en México, 70.1 % de las mujeres de 15 años y más ha experimentado, al menos, una situación de violencia a lo largo de la vida. La violencia psicológica fue la de mayor prevalencia (51.6 %), seguida de la violencia sexual (49.7 %). En el ámbito comunitario es donde viven mayor violencia (45.6%),

seguido de la relación de pareja (39.9 %). Entre octubre de 2020 y octubre de 2021, 42.8 % de las mujeres de 15 años y más experimentó, al menos, una situación de violencia. Destaca la violencia psicológica como la más alta (29.4 %), seguida de la violencia sexual (23.3 %). La violencia contra las mujeres se presentó en mayor porcentaje en el ámbito comunitario (22.4 %), seguido del laboral (20.8 %)¹.

Esa misma encuesta identificó espacios en los que las mujeres han sido víctimas de este tipo de violencias, destacando entre ellas el espacio escolar, mostrando las mujeres de 15 años y más que han asistido a la escuela, 32.3 % experimentó algún tipo de violencia a lo largo de su vida como estudiante, en tanto que 20.2 % experimentó violencia de octubre de 2020 a octubre de 2021. La violencia física (18.3 %) fue la de mayor prevalencia a lo largo de la vida escolar, en tanto que la violencia sexual (13.7 %) fue la más experimentada en los últimos 12 meses.²

Estas cifras muestran un problema al cual, lamentablemente, la UACM no es ajena, por el contrario, con el Protocolo se han podido ir identificando diversas situaciones como las expuestas en las cifras de los apartados anteriores, que se viven cotidianamente en nuestra comunidad y que es necesario atender.

Dentro del Protocolo se establece no solo la violencia como conducta a atender, sino también a la discriminación, al acoso y el hostigamiento sexual y el hostigamiento laboral (el acoso laboral solo se establece en el Catálogo de Normas de Convivencia), por lo que las quejas que atiende esta Defensoría radican en los casos donde se trate de este tipo de actos.

Hay que señalar que, en el caso de la violencia, como sucede también en la legislación externa, se distingue entre tipos y modalidades, pudiendo presentarse estas de forma aislada o bien conjuntamente dos o más de ellas, situación que, hay que señalar, es la que más sucede.

Respecto del caso del hostigamiento laboral, el análisis preliminar que se realiza tiene que ser muy cuidadoso para determinar la posible existencia de este y comenzar a desarrollar el procedimiento, puesto que hay casos donde no se identifica su posible comisión sino que se

---

¹ Instituto Nacional de Geografía y Estadística, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, Principales resultados, pp. 1.

² Instituto Nacional de Geografía y Estadística, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, Principales resultados, pp. 5.

aprecia que, aun siendo una problemática, no se cubren los extremos de esta conducta y por ello tiene que atenderse en otra vía.

Finalmente, en el caso de la discriminación, también se tiene que analizar cada queja de forma precisa, para identificar si efectivamente hay elementos mínimos para considerar su existencia o bien si se trata de otro tipo de casos donde, en algunas ocasiones, puede tratarse de la afectación de un derecho que se atiende en la otra vía de la Defensoría, pero no en la del Protocolo.

De las 56 quejas admitidas en la Defensoría en 2022, se han señalado los siguientes tipos de actos:

Actos	Quejas
Discriminación	2
Violencia	59
Acoso sexual	8
Hostigamiento laboral	2
Hostigamiento sexual	7
Total	78

Se observa aquí que el número de actos señalados en las quejas (78) es mayor al número de quejas abiertas (56), esto se debe a que en un mismo caso pueden señalarse 2 o más conductas, de ahí es que surge la diferencia.

Por otra parte, de inmediato es posible identificar que el mayor número de casos corresponde a quejas por casos de violencia, seguidas de discriminación, posteriormente hostiamiento sexual, hostigamiento laboral y, finalmente, acoso sexual. Es posible que el número de quejas por violencia sea mayor debido a que el Protocolo hace, como la legislación externa, una particularización de acuerdo a tipos y modalidades, por lo cual hay una serie de parámetros normativos que, debido a su amplitud, contemplan más exhaustivamente distintas conductas dentro de este tipo de actos y que tan lesivos son para la comunidad universitaria, ya sea que se presenten en forma evidente o sutil, pero que terminan provocando una afectación en distintas esferas.



Acorde con lo anterior es pertinente analizar también de forma particular el caso de las violencias. En ese sentido, el Protocolo contempla los tipos de violencia: física, psicoemocional, sexual, feminicida y otras que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad, lo que permite estudiar otras violencias normativamente definidas en otras legislaciones y que pueden también presentarse en la Universidad; mientras que en el caso de las modalidades, contempla docente, laboral, familiar o de pareja, en la comunidad, institucional y digital.

Como antes se dijo, estas violencias pueden presentarse de forma aislada o en un solo caso presentarse múltiples de ellas, de ahí que las cifras que se dieron en la tabla anterior que ascendieron a 48 quejas por violencia distan de las 15 quejas abiertas en la Defensoría por el procedimiento de derechos humanos y universitarios, además de que se debe contemplar que en un mismo caso pueden y han sucedido señalamientos de discriminación, violencia (en más de un tipo o modalidad), así como se puede referir también acoso u hostigamiento, de ahí que si bien se ha abierto cierto número de quejas, en ellas los actos que les dieron origen pueden ser múltiples.

De tal forma, los tipos y modalidades de violencia contemplados en el Protocolo muestran el siguiente número de quejas:

Tipos	Quejas	Modalidades	Quejas
Violencia física	5	Violencia docente	17
Violencia psicoemocional	18	Violencia laboral	3
Violencia sexual	11	Violencia familiar o de pareja	3
Violencia feminicida	0	Violencia en la comunidad	0
Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres	2	Violencia institucional	0

		Violencia digital	0
--	--	-------------------	---

Quizá sobre el tipo de actos sea más claro observar la numeraria anterior en una gráfica como la que se muestra a continuación:

Como se puede distinguir, el mayor número de casos corresponde a violencia psicoemocional, la cual, si se analiza conforme a los apartados anteriores, en términos estadísticos termina afectando en mayor medida a estudiantes y, también suele señalarse a profesores y a más estudiantes como quienes ejecutan este tipo de actos.

En el caso de violencia docente, que probablemente sea uno de los temas que más preocupación genere puesto que la interacción profesor o profesora y estudiantes es permanente y la labor esencial de la UACM, muestra una cifra de 17 quejas, es decir que en el 30.35% de las quejas recibidas se ha señalado esta modalidad y que redunda, principalmente, en actos como comentarios y señalamientos realizados por profesoras y profesores y en el contexto de las labores académicas, por lo que esto da un panorama de la situación actual de este tipo de casos que, se espera, tendría que reducirse de inmediato para erradicarse.

#### 4.5. Por plantel o sede

En cuanto al plantel o sede donde se presentan las quejas, el criterio de clasificación para considerar que una queja pertenece a uno u otro plantel parte del lugar donde suceden los hechos, es decir, por ejemplo, si una estudiante que se encuentra registrada en el plantel San Lorenzo Tezonco cursa una materia en el plantel Centro Histórico y ahí se presentan los hechos, dicha queja se clasificará como de Centro Histórico. Se debe tener esto en consideración ya que el modelo de la UACM permite esta movilidad, por lo que identificar el lugar donde suceden los hechos es primordial para poder establecer que situaciones están afectando a cada plantel o sede.

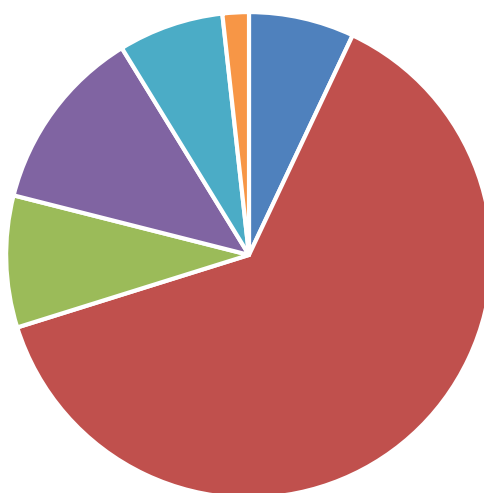
Las cifras obtenidas con base en esta clasificación, muestran la siguiente incidencia

Plantel/Sede	Quejas
Casa Libertad	4

Centro Histórico	5
Cuautepec	7
Del Valle	4
García Diego	1
San Lorenzo Tezonco	36
Total	56

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 San Lorenzo Tezonco, seguido de Cuautepec y la sede García Diego.

Quejas por plantel



■ Casa Libertad ■ San Lorenzo Tezonco ■ Centro Histórico ■ Cuautepec ■ Del Valle ■ García Diego

#### 4.6. Medidas de protección y atención psicoemocional

En todos los casos que se han expuesto hasta ahora, cumpliendo con el contenido del Protocolo, desde la Defensoría se ha evaluado la necesidad de emitir medidas de protección, las cuales son todas aquellas 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>3</sup>

Para su emisión se tienen que considerar diversas situaciones, por lo que en cada caso se hace un análisis específico para considerarlas. En la atención de las quejas que se han venido exponiendo, ha sido necesario emitir diversas medidas, las cuales, por plantel, muestran las siguientes cifras:

Plantel/sede	Medidas de protección
Casa Libertad	2
Centro Histórico	2
Cuauhtepic	2
Del Valle	4
García Diego	0
San Lorenzo Tezonco	22
<b>Total</b>	<b>32</b>

Entre estas medidas se encuentran el cambio de grupo, cambio de plantel, la restricción de contacto, la suspensión de ciertas actividades, el establecimiento de mecanismos de atención para evitar algún riesgo, entre otras. Cabe señalar que la emisión de estas no se focaliza solo en cambiar de plantel o grupo a una persona señalada como responsable (no se cambia a las víctimas, a menos que las condiciones y ellas mismas lo requieran), sino en buscar mecanismos de atención adecuados a cada caso y, especialmente, proporcionales, respetando siempre los derechos de ambas partes.

El segundo elemento que se incluye en todas las atenciones a los casos implica una contención psicoemocional, la cual no es una terapia, sino una herramienta que, ante un estado de crisis, permite a las personas lograr una estabilidad para continuar con la atención para proporcionar elementos que se pueda utilizar posteriormente en casos de nuevos eventos de crisis.

<sup>3</sup> Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la UACM, artículo 113.

La contención psicoemocional se proporciona por la psicóloga de la Unidad de Atención y, para la atención de las 111 quejas que se acumulan hasta 2022 (recuérdese que se suman 48 de esta año más 63 que previamente se habían admitido), se ha tenido múltiples sesiones. Asimismo, la UACM cuenta con convenios celebrados con instancias externas, las cuáles sí brindan una terapia psicológica a quienes así lo solicitan. Las cifras que se muestran a continuación corresponden solo al presente año y hasta la fecha de corte:

Contención psicoemocional	Remisión a terapia
46	6

Cabe precisar que en diversos casos se han proporcionado más de una sesión de contención, en ocasiones diversas de ellas, que, además, tiene una duración variada, que usualmente va de la media hora a la hora y media según sea el caso. Asimismo, debe existir claridad en que la Defensoría hace la remisión, cuando así se solicita voluntariamente por cada persona, a la Coordinación de Servicios Estudiantiles, quien a su vez realiza la canalización a estas instancias. Hay que decir que estos convenios de colaboración se dan con una instancia privada, con la Secretaría de las Mujeres y con el Hospital Psiquiátrico Fray Bernardino, teniendo una buena recepción de los servicios. Finalmente, hay que decir que también se remitieron 4 casos más a terapia, pero es por actos distintos a los referidos en el Protocolo, pero en los cuales se ha brindado este apoyo.

#### 4.7. Dictámenes

Una situación que se ha identificado ha generado diversas controversias tiene que ver con la terminación de los casos. Al respecto, el Protocolo en su artículo 155, señala que una vez terminada la investigación que realiza la Defensoría, esta tiene que emitir un dictamen que se dirige a la Oficina del Abogado General o al Consejo de Justicia, en el primer caso, cuando la sanción sea la separación temporal o definitiva de una persona que tenga una relación laboral con la Universidad, mientras que en el resto de los casos el dictamen se envía al Consejo de Justicia.

Ahora bien, el VI Consejo Universitario emitió la Convocatoria para conformar al Consejo de Justicia, asignando a la Defensoría la labora de brindar los cursos de capacitación que establece

el Catálogo de Normas de Convivencia que crea esta instancia, por lo que se gestionó la impartición de cursos, en un primer momento, por personas expertas buscando realizar una labor completamente imparcial, mientras que en un segundo momento el mismo personal de la Defensoría realizó una segunda ronda de capacitaciones a las y los aspirantes.



Posteriormente el VI Consejo Universitario nombró a las 3 personas que integrarían el primero Consejo de Justicia y este comenzó sus actividades que inicialmente exigían presentar una propuesta de Reglamento, para lo cual la Defensoría brindó su apoyo y una vez que se

tuvo se hizo llegar al Consejo Universitario, no obstante, como este dejó de sesionar y al no poder renovarse, el Reglamento no fue aprobado y no se pudo comenzar con las labores del Consejo de Justicia, asimismo, ante esta situación, la persona del sector administrativa que era parte de este renunció a este cargo, provocando una severa crisis.

Es por lo anterior que es **urgente que el VII Consejo Universitario emita la convocatoria para integrar al Consejo de Justicia y apruebe su Reglamento**, así como brindarle los recursos materiales para operar, de otra forma la labor que realiza la Defensoría se ve opacada puesto que los casos no pueden tener una resolución y ello repercute en las víctimas que exigen esto.

De cualquier forma, ante la crisis institucional que esto ha provocado, la Defensoría ha optado por ir haciendo llegar al Consejo de Justicia los dictámenes de los casos, no obstante, no se puede concluir el procedimiento ante la situación actual. Hasta la fecha, se han emitido 16 dictámenes, 10 más se encuentran por emitirse y se trabaja en 20 dictámenes más, no obstante la situación actual del Consejo de Justicia impide que se haga una estudio de los numerosos y complejos casos, así como se emita una resolución, por lo que, se insiste, es una labor **urgente** que el VII Consejo Universitario debe asumir.

Hay que añadir que la visión dada del Consejo de Justicia en el catálogo de Normas de Convivencia está acorde con el modelo de la UACM al ser una instancia formada por integrantes de los tres sectores, ello implica que la exigencia jurídica de la investigación sea agotada exhaustivamente por la Defensoría y que sea un cuerpo colegiado y representativo el que emita la resolución adecuada al caso y con la perspectiva que cada sector y comunidad tenga, siempre actuando bajo el marco que brinda una legislación universitaria que hoy en día ha sido robustecida y fortalecida.

### 5. Promoción y capacitación

La labor de difusión tanto de derechos humanos y universitarios como del Protocolo y las acciones de capacitación para atender la violencia, han sido detallados en el Informe Anual 2022 de las acciones generales de la Defensoría, no obstante, aquí se retoman solo aquellas específicas al caso del Protocolo. Al igual que se señala ahí, no tiene que perderse de vista que estas acciones también son parte de otras áreas de la Universidad, precisamente por eso es que esta norma prevé acciones para todas ellas y así no sea ni una labor opcional ni aislada, sino que sea un eje que transversalmente alcance a todas las instancias, por lo que no es solo labor de la Defensoría.

Durante el año 2022, se realizó el taller “Menos violencia, más comunicación”, el cual ya se ha presentado en 3 ocasiones y en esta se llevó a cabo en el plantel Cuauhtémoc. Asimismo, se realizó en una conferencia el día 27 de enero de 2022 que fue transmitida en el *Facebook* de la UACM titulada “La violencia en el ámbito de la educación”, en la cual participó la Defensora de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, la Defensora de la Universidad de Sonora, así como una ponente internacional que colabora con una Organización Internacional en Francia. Se llevó a cabo la conferencia “El feminicidio en México” en el plantel Cuauhtémoc el día 26 de septiembre de 2022. Se grabaron también dos programas de Radio UACM, en los que se expuso el papel de la Defensoría y el Protocolo; misma



temático se abordó cuando se participó en el programa “Factor XY”, del Programa de estudios en disidencia sexual.

En cuanto a acciones de capacitación, se llevaron a cabo reuniones de capacitación con las Coordinaciones de los 5 Planteles (en el caso del plantel Cuauhtémoc, además participaron integrantes de su Consejo de Plantel) exponiéndoles tanto el procedimiento en materia de derechos humanos y universitarios, el Protocolo y el Catálogo de Normas de Convivencia, tanto para que tuviera conocimiento de estos procedimientos como para que pudieran orientar a la comunidad en caso de que tuvieran alguna queja en la cual pueda intervenir la Defensoría. Esta misma capacitación se brindó al personal de las 3 Coordinaciones de Colegio y se ofreció al VII Consejo Universitario.

### 6. Evaluación

El artículo 25, fracción V del Protocolo establece que se tienen que hacer una evaluación anual del Protocolo, para 2023, la Secretaría de las Mujeres realizó el “Monitoreo de la transversalidad de la perspectiva de género en los Órganos de la Administración Pública de la Ciudad de México”, donde se revisó profunda y detalladamente el Protocolo, así como de diversos aspectos normativos y materiales de la UACM, por lo que se contó con la opinión de una instancia especializada en la Ciudad de México en la materia, siendo que la Universidad fue la punta de lanza en asumir el compromiso de evaluarse, por lo que se muestra el compromiso que se ha asumido desde diversas instancias.

Ante esta evaluación, se obtuvieron diversos datos que fueron expuestos por la misma Secretaría de las Mujeres en una presentación conjunta con la Rectoría, realizada en el plantel Del Valle el día 19 de abril de 2022.

En la presentación así como en el Informe final de resultados Monitoreo 2021 que emitió la Secretaría, se indica que el Protocolo (en conjunto con otros documentos normativos que revisó):

Documento de observancia general en toda la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, que busca proteger el derecho de la comunidad universitaria a un adecuado ambiente de desarrollo y bienestar, y que busca eliminar situaciones de violencia y discriminación contra las mujeres en la Universidad.

**Cuenta con objetivos puntuales enfocados a la prevención, atención y seguimiento de los casos y de las situaciones de violencia;** así mismo, respecto a lineamientos y mecanismos que fortalecerán el funcionamiento y la aplicación del instrumento. **Es un documento vigente, conocido por la**



**comunidad universitaria, con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos y sustenta su actuación en un marco normativo internacional, nacional y local en la materia,** así como en los principios del respeto, la protección y garantía de la dignidad, la integridad personal y de la libertad, igualdad y la no discriminación, pro persona, buena fe, confidencialidad, entre otros.

Para llevar a cabo su análisis, que como se dijo, se trata de un monitoreo, no solo del Protocolo,



sino de la transversalidad de la perspectiva de género, se revisaron 16 documentos, en el marco de la estrategia, mismo que la Secretaría de las Mujeres clasificó en 9 categorías: Programa Operativo Anual; Modificaciones al Programa Operativo Anual; Marco jurídico de actuación (internacional, nacional, local); Misión y Visión; Código de conducta; Plantilla del personal; Programa institucional (acciones, proyectos y programas); Informes (cualitativos y cuantitativos) y; Otros documentos elaborados por el organismo.

En particular sobre el Protocolo, si bien la Secretaría de las mujeres lo reconoce como con objetivos puntuales para la prevención, atención y seguimiento de casos, de vigencia actual, que incluye la perspectiva de género y de derechos humanos, sustentado en normas nacionales e internacionales, señala una

propuesta muy particular:

Así mismo, de forma particular en cuanto al protocolo, es necesario activar los mecanismos de **evaluación, revisión y actualización** en los que **se incluyan indicadores** con perspectiva de género que permitan identificar la medición y los resultados de su implementación, lo anterior, con la finalidad **de fortalecer o realizar los ajustes necesarios para garantizar su efectividad** a favor de los derechos de las víctimas con base en la perspectiva de género y el respeto a los derechos humanos.

Sobre esto, precisamente este Informe Anual 2022 Protocolo, da cuenta de las cifras de casos que se han atendido, así como las distintas acciones emprendidas desde la Defensoría como operadora del Protocolo, que, además, se debe estudiar en conjunto con el Informe Anual 2022 general de la Defensoría, donde se da cuenta de más acciones realizadas en este año.

Asimismo, no se debe olvidar que el año pasado también se emitió el Informe Anual 2021 sobre el Protocolo, presentado ante la Comisión de Mediación y Conciliación del VI Consejo

Universitario, misma que, debido a la suspensión de actividades, ya no culminó su proceso de revisión, sin embargo, desde esta Defensoría sí se ha generado y expuesto la estadística y es la crisis de participación y la suspensión de actividades del máximo órgano de gobierno la que ha generado que no se culminen los procesos de difusión.

Lo mismo se tiene que señalar respecto de lo expuesto por la Secretaría de las Mujeres en cuanto a fortalecer o realizar los ajustes necesarios para garantizar la efectividad del Protocolo, puesto que, más allá del trabajo de la Defensoría, existe otra instancia que el Consejo Universitario tienen que formar, esta es el Consejo de Justicia, para que los casos tengan una resolución final, en ese sentido no se trata de una solicitud de la Defensoría, de la administración de la UACM, sino una obligación que la misma Secretaría de las Mujeres está observando debe cumplirse.

Desde esta instancia se respondió al citado Informe del Monitoreo, ya que existe legislación que perfectamente resolvía las recomendaciones que formuló la Secretaría de las Mujeres, como el es Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, pero la única instancia que puede conformar al Consejo de Justicia es el Consejo Universitario, por lo que la evaluación hecha del Protocolo es una muestra más de lo urgente que es atender este tema.

### 7. Observaciones y propuestas

Si bien es cierto que, como mostró la evaluación del Protocolo, este resulta ser una norma de avanzada, muy completa y un referente en la materia, desde la Defensoría, en la operación diaria del Protocolo, se han ido identificando algunos contenidos que es necesario esclarecer o modificar para ir perfeccionando esta norma.

Los distintos aspectos que esta instancia ha podido identificar se señalan aquí, esperando que el VII Consejo Universitario los aborde y pueda ir incluyendo en su agenda de trabajo la revisión de los mismos.

En la mayoría de los casos, las observaciones que a continuación se señalan recaen en aspectos procedimentales, siendo estas:

- El artículo 11 del Protocolo habla acerca del hostigamiento laboral, mientras que los numerales 12 y 13 hablan del hostigamiento y el acoso sexual, por lo que resulta ambiguo que no se incluya el acoso laboral aquí y, en virtud del principio de legalidad y el derecho

humana a la seguridad jurídica, la Defensoría no podría iniciar un procedimiento por acoso laboral, puesto que excedería sus funciones, de tal forma que este tipo de actos tiene que ser atendido mediante el Catálogo de Normas de Convivencia.

- Aunque hay una coherencia y jerarquía normativa entre el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios y el Protocolo, de tal forma que el primero pueda aplicarse en algunos puntos supletoriamente sin que se homologuen en un solo procedimiento, como lo restringe el mismo Reglamento en su artículo 26, las labores de investigación del Protocolo conforme a los artículos 130, 131 y 144 parecen ambiguos entre su atribución a la Unidad de Atención y la Unidad de Investigación, aunque, en todo caso, ambas pueden aportar elementos de prueba, por lo que se considera que el artículo 144, ya que además se habla de la Oficina del Abogado General que no participa del procedimiento de la Defensoría, por lo que en todo caso este artículo podría referir de forma literal y más simple, que la investigación de los casos corresponden a la Unidad de Atención y a la Unidad de Investigación de la Defensoría.
- En el artículo 124 y 125 se habla de que se citará a la persona señalada como responsable para una primera reunión donde se le informarán sus derechos y se le explicará el procedimiento, además de que el numeral 126 indica que la persona señalada como responsable deberá dar respuesta a esta instancia por escrito, pero no se define de forma clara si en la primera reunión se puede solicitar información, por lo que, en estas circunstancias se ha determinado que en tanto la persona proporcione información en esa reunión, esta instancia podrá solicitarla.
- El artículo 155 habla de la emisión del dictamen, el cual se entrega a la Unidad de Atención para que, a su vez, esta lo envíe al Consejo de Justicia o a la Oficina del Abogado General, pero no se define de forma específica quién lo emite, sino que ello se desprende del artículo 130 donde se indica que la Unidad de Atención, después de la primera reunión de atención, turna el caso a la Unidad de Investigación, por lo que esta es quien tiene en posesión el expediente y por ello emite el dictamen y en la práctica así se ha hecho, agregando el visto bueno del Defensor Titular y la Defensora Adjunta, pero convendría esclarecer este punto.
- El artículo 81 habla del Área Psicológica, no obstante, parece hacer falta un mayor detalle de sus funciones, pudiendo agregarse la emisión de opiniones técnicas (no dictámenes periciales, ya que ello tendría otras implicaciones), por lo que esto pudiera ampliarse.

## 8. A manera de cierre

Todas las cifras que aquí se han expuesto dan muestra de las acciones que se han emprendido desde la Defensoría, por lo que estas tienen que interpretarse en conjunto con el Informe Anual 2022 que se emite junto al presente que es más específico, lo que hará posible tener todo el panorama de las labores realizadas.

No obstante lo anterior, es claro, como se dice en el Informe Anual 2022, que la sola existencia de la Defensoría y del Protocolo no elimina las violencias, por el contrario, otras experiencias dan muestra que con la creación de mecanismos como estos se va visibilizando la situación real que se aprecia en el incremento de casos, como lo permiten ver las cifras de las que se dio cuenta aquí, por lo que se tiene claridad y debe reconocerse que serán muchos los esfuerzos que aún faltan por realizarse para atender adecuada e integralmente las necesidades de la comunidad universitaria ante fenómenos como este que tanto daño le hacen.

En esa medida, se requiere redoblar esfuerzos, pero no de forma aislada desde la Defensoría, sino de todas las instancias de la UACM, ya que solo en esa medida será posible abordar adecuadamente este tema y brindar la atención que tan necesaria es.

Resulta especialmente urgente que el VII Consejo Universitario conforme el Consejo de Justicia y apruebe su Reglamento, de otra forma la atención realizada por la Defensoría perdería su valor y ello impactaría en que las víctimas dejen de presentar sus quejas, provocando un ambiente de impunidad. Es necesario y urgente que el Consejo de Justicia opere de inmediato y tenga todos los recursos necesarios para ello, por lo que el presente sirve para hacer un llamado para que esto se logre.

Desde la Defensoría reiteramos nuestro compromiso y reconocemos nuestra obligación de continuar trabajando en la materia con el máximo de nuestras capacidades y pedimos a toda la comunidad universitaria que participen también de estos esfuerzos para construir una comunidad sin violencias.

## Defensoría de los Derechos Universitarios