



**Informe de la *Defensoría de los Derechos*  
*Universitarios (DDU)***

Universidad Autónoma Metropolitana

Dra. María Guadalupe Huacuz Elías

Abril de 2021

## Índice

Introducción.....	3
Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU) de la Universidad Autónoma Metropolitana: Diagnóstico sobre Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA).....	7
Resumen ejecutivo.....	7
Avances del proyecto: Propuesta de la Defensoría de Derechos Universitarios (DDU) para colaborar en acciones vinculadas en materia de violencia de género en la UAM.....	40
Propuesta metodológica para el fortalecimiento del diagnóstico y elaboración del Protocolo Único Estandarizado de atención a casos de acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma Metropolitana .....	50
Avances del proyecto: Modelo Eficiente para la Atención, Investigación y Emisión de Recomendaciones por violaciones a los derechos universitarios en la UAM... ..	54
Avances del proyecto: Fortalecer el Liderazgo y Ciudadanía Universitaria con Perspectiva en Derechos Humanos en Estudiantes de la UAM.....	70
Avances del proyecto: El Derecho a la información para y sobre las personas con discapacidad en la UAM.....	78
Actividades de vinculación .....	82
Actividades de difusión transversales a todas las áreas de la DDU.....	83
Reporte presupuestal .....	85

## Introducción

De acuerdo con el artículo 14 del REDDU, algunas de las competencias de la *Defensoría de los Derechos Universitarios* (DDU) son: la promoción de una cultura de los Derechos Humanos y universitarios, el fomento del conocimiento, estudio y difusión de los Derechos Humanos en el ámbito universitario; la elaboración y diseño de programas preventivos en materia de Derechos Humanos; implementación de mecanismos de intervención a la violencia por motivos de género, además de recibir y atender las quejas y peticiones de la comunidad universitaria, por la afectación o posible afectación de sus derechos, entre otras establecidas en la normatividad.

El presente informe da cuenta de las principales acciones emprendidas por la DDU establecidas en el artículo anterior y que fueron implementadas durante el primer año de la segunda gestión de la oficina; el registro de las actividades que ahora se presentan, pretende contribuir al debate, siempre abierto y pendiente del ejercicio de los derechos universitarios en nuestra universidad.

La apertura al diálogo y la escucha atenta de las necesidades de la comunidad universitaria es un propósito que no se limita a la rendición de cuentas o al seguimiento de procesos administrativos. Desde la DDU nos entusiasma pensar que las acciones aquí expuestas contribuyen al intercambio de saberes y a la construcción del proyecto universitario que en conjunto hemos propuesto y que todos los sectores de la comunidad universitaria demandan como impostergable para lograr una “cultura de la paz”.

Para comenzar a trazar el camino mencionado en el párrafo anterior, gran parte de los esfuerzos realizados en los primeros meses de este segundo periodo de gestión de la DDU se dedicaron a dar seguimiento de la Recomendación

02/2020 de la CNDH<sup>1</sup> y al cumplimiento de los compromisos que de suyo tiene la DDU con la comunidad universitaria.

El compromiso ético y político al que nos enfrentó la Recomendación de la CNDH, nos ha llevado como Defensoría a realizar esfuerzos de planeación e interlocución con actores clave de la comunidad universitaria para potenciar la discusión y promover un mejor tratamiento de los casos de violencia por razones de género en nuestra casa de estudios.

Sin embargo, las acciones no se reducen al cumplimiento de las demandas de la CNDH, ya desde antes de la Recomendación (y después de ella), diversos sectores de la Universidad colaboraban en la implementación de actividades buscando erradicar la violencia por razones de género en el espacio universitario.

Sin duda acciones como la aprobación de las “Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por razones de Género”<sup>2</sup> y las modificaciones al hoy “Reglamento del Alumnado”<sup>3</sup>, en materia de violencia y género han constituido las bases para impulsar las actividades de la DDU en la materia, la implementación de acciones como esta proporciona elementos discursivos que facilitan la implementación de los Derechos Humanos y universitarios en la UAM.

Los esfuerzos que en el primer año de gestión se han realizado en la DDU se reúnen en el presente documento y van desde un “diagnóstico” preliminar de la situación en la que se recibió la Oficina, hasta el diseño y generación de cinco proyectos, grupos de trabajo con miembros de la comunidad universitaria interesados/as en la promoción de los derechos universitarios y talleres de

---

<sup>1</sup> Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/documento/recomendacion-22020>

<sup>2</sup> Disponible en: <https://www.uam.mx/legislacion/LEGISLACION-UAM-ENERO-2021/LEGISLACION-UAM-ENERO-2021-PTEVRG.pdf>

<sup>3</sup> Disponible en: <https://www.uam.mx/legislacion/LEGISLACION-UAM-ENERO-2021/LEGISLACION-UAM-ENERO-2021-RA.pdf>

diagnóstico donde se reflexionó sobre los Derechos Humanos de las personas, principalmente de aquellos grupos en situación de vulnerabilidad.

La vinculación con el alumnado y los diversos grupos de colectivas y organizaciones estudiantiles es uno de los logros más importantes de este periodo; para la DDU es primordial la creación de Redes y Mesas de trabajo donde se cuente con la participación del estudiantado que es urgente escuchar y atender.

Desde la DDU, nos hemos propuesto generar condiciones para que todos los sectores universitarios, predominantemente el estudiantado, tome la palabra y exponga sus necesidades, preocupaciones, vulnerabilidades. Estas acciones surgen como respuesta a nuestra preocupación por el fomento a la ciudadanía universitaria; la apertura e intercambio de ideas son condiciones de posibilidad de toda ciudadanía y durante este año nos hemos dado a la tarea de crear esos espacios de reflexión y discusión.

Enfatizamos en que el inicio del periodo de gestión se caracterizó por realizar acciones para la detección de las necesidades específicas de la comunidad universitaria; se presenta en el siguiente documento el diagnóstico FODA, investigación operativa que con sus hallazgos permitió diseñar proyectos adecuados y pertinentes que respondan a las problemáticas que a decir de las y los informantes son de larga data en nuestra Universidad.

El diagnóstico FODA, además de detectar y conocer mejor las necesidades de la UAM, nos permitió acercarnos a las personas e iniciar el diálogo con algunas/os las miembros de la comunidad universitaria y a partir de allí, la Defensoría se propuso la realización del diagnóstico tipo FODA; los hallazgos detectados en la investigación cualitativa fueron fundamentales para definir e implementar las acciones que se desarrollan actualmente organizadas en los proyectos que se enlistan a continuación:

- Propuesta de la Defensoría de Derechos Universitarios (DDU) para colaborar en acciones vinculadas en materia de violencia por razones de género en la UAM.
- Modelo eficiente para la atención, investigación y emisión de Recomendaciones por violaciones a los derechos universitarios en la UAM.
- Fortalecer el Liderazgo y Ciudadanía Universitaria con Perspectiva en Derechos Humanos en Estudiantes de la UAM.
- El derecho a la información para y sobre las personas con discapacidad en la UAM.

Este último proyecto está por iniciar y tiene como objetivo generar y poner a la disposición de la comunidad universitaria los recursos disponibles que garanticen la accesibilidad de la información producida por la UAM por parte del alumnado, el profesorado y personal administrativo en condición de discapacidad, así como contar con información precisa sobre su participación actual y sus necesidades en la Universidad.

Derivado del primer proyecto y en seguimiento al diagnóstico FODA se presentan en este documento algunos de los resultados preliminares de una investigación cuantitativa diseñada por un equipo de especialistas cuya misión fue implementar la primera encuesta sobre violencia por razones de género y discriminación en la UAM.

Finalmente, en lo que respecta a la difusión de los Derechos Humanos, se está trabajando en el diseño de una “Estrategia de comunicación de la Defensoría de los Derechos Universitarios” que consiste en consolidar el sitio web, dotar a la DDU de una identidad gráfica propia, realizar material informativo sobre la promoción y difusión de los Derechos Humanos y universitarios, además de consolidar las redes sociales.

## ***Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU) de la Universidad Autónoma Metropolitana: Diagnóstico sobre Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)***

### **Resumen ejecutivo**

La *Defensoría de los Derechos Universitarios* (DDU) de la Universidad Autónoma Metropolitana fue creada en el año 2015 con el fin de defender y vigilar el respeto de los derechos universitarios, así como impulsar el reconocimiento de la diversidad de enfoques y valores propios de la vida universitaria. Entre sus principales competencias se encuentran la observación, mediación y vigilancia, vía la recepción y atención de quejas; la promoción y difusión de una cultura de Derechos Humanos y la elaboración e instrumentación de programas preventivos en materia de Derechos Humanos.

El documento que aquí se presenta resume los principales hallazgos recuperados en el trabajo de grupos focales realizados con informantes clave de la comunidad UAM. Se realizaron siete grupos focales y tres entrevistas en profundidad para recabar información para el diagnóstico de las condiciones en las que da inicio el nuevo periodo de la DDU. El interés principal de este estudio fue de orden estratégico y de planeación, a fin de contribuir a la implementación y evaluación de las medidas que contribuyan a la concreción y consecución de las metas fijadas por el nuevo equipo. Se trata de un estudio exploratorio que buscó no sólo detectar las necesidades específicas, sino también las fortalezas y esfuerzos que se han venido realizando aisladamente por personas o grupos de trabajo de la Universidad Autónoma Metropolitana.

### **Nota metodológica**

Para la realización de este diagnóstico se llevaron a cabo siete grupos focales y tres entrevistas con participantes identificados por el personal de la DDU como clave para comprender la situación y el contexto que enmarca el inicio de la nueva

gestión (Consejeras/os, Ex Consejeras/os, alumnado, representantes de las oficinas de atención a la violencia por motivos de género, profesoras/es).

Las funciones de la *Defensoría de Derechos Universitarios* implican la vinculación con toda la Comunidad Universitaria. Para fines únicamente de análisis, este estudio se ordenó a partir de tres ejes que permitan diagnosticar aspectos específicos de las relaciones de la DDU con la Comunidad. A continuación se enlistan los ejes de análisis propuestos, que de ningún modo deben ser vistos aisladamente: 1. género y feminismos; 2. discapacidad; 3. diversidad étnica.

Para cada grupo y entrevistas se diseñó y ajustó con el equipo de la DDU una guía de preguntas que tenía la función de detonar la discusión. Cuando se consideró necesario y para mantener el clima adecuado de conversación, se realizaron ajustes a la guía, se profundizó o se abordaron los temas centrales de cada pregunta en una formulación más general. La guía tenía entonces una función de punteo, pero se procuró, en la medida de lo posible, mantener un ritmo que permitiera a las y los participantes construir un clima de confianza y el intercambio de experiencias y no limitara las participaciones o cuestionamientos a un mero formulario o encuesta.

Las preguntas fueron construidas a partir de cuatro categorías que buscan los diagnósticos tipo FODA:

- Fortalezas: las capacidades especiales de la DDU, los recursos disponibles, las habilidades y atribuciones institucionales.
- Oportunidades: en referencia al contexto externo esta categoría indica las nuevas formas de vinculación entre la Comunidad Universitaria para detectar puntos estratégicos de comunicación y difusión de la agenda de la DDU.



- Debilidades: se refiere a aquellos factores internos que implican una posición desfavorable, entorpecen o ralentizan el alcance los objetivos de la DDU, por ejemplo: déficit de vinculación con la comunidad, asignación y ejercicio presupuestal, una inadecuada comunicación interinstitucional.
- Amenazas: se trata de elementos externos que pueden atentar contra el ejercicio de las funciones de la DDU; por ejemplo, el acceso a los recursos institucionales, la falta de apoyo o seguimiento institucional, la violencia (especialmente de género), la desigualdad, y el contexto de la pandemia, para la cual se incluyeron preguntas sobre salud mental en el grupo focal con Consejeros.

Es importante destacar que el objetivo de todos los grupos, además de la recuperación de información valiosa, fue establecer un primer contacto desde la DDU para explorar la posibilidad de vinculación y trabajo conjunto de manera continua. De este modo, el objeto de las reuniones no era únicamente la obtención de información, sino el intercambio y la construcción de alianzas estratégicas que permitan llevar adelante los proyectos de la DDU y así cumplir los objetivos que se ha propuesto esta gestión.

Por otro lado, el Eje 3 de diversidad étnica, no pudo ser abordado por cuestiones metodológicas y logísticas que impidieron el acceso a información confiable.

### **Procedimiento**

La selección de las y los participantes se realizó a partir de una base de datos construida por la DDU y se cuidó incluir personas de cada una de las Unidades Académicas. Las integrantes de la DDU elaboraron un directorio y realizaron un primer contacto para explorar la posibilidad y el interés en la participación. Una vez confirmada la participación, la facilitadora hizo llegar invitaciones personalizadas.

Los grupos y entrevistas fueron realizados en horarios a conveniencia, vía Jitsi o Zoom, según fue posible.

Se solicitó el consentimiento explícito de manera oral para videograbar los encuentros, mediante una herramienta a que permitiera registrar las participaciones para una adecuada eliminación de los contenidos.

Con excepción de las entrevistas, cada una de las sesiones fue introducida por la Titular de la DDU en representación de la Oficina. La duración promedio de cada grupo fue de 120 minutos y al concluir fue enviado un formulario de observaciones y comentarios a cada participante con el fin de recibir retroalimentación sobre la facilitación y coordinación de los grupos focales.

Para el análisis de los resultados, se realizó un primer filtro durante la transcripción de resultados y se ordenaron los bloques de información relevante para cada una de las cuatro categorías FODA. Se tomaron las afirmaciones más representativas que respondían a cada pregunta. Este ejercicio derivó en la generación de matrices que permitirían una síntesis y ordenación más eficiente de las afirmaciones recuperadas en segmentos analizables ordenados según las dimensiones de FODA antes mencionadas.

Con el fin de no perder la fineza y particularidades de cada grupo, se realizó una nube de códigos que permitió organizar visualmente las palabras y conceptos más frecuentemente observadas dentro de cada grupo focal.

## **Resultados**

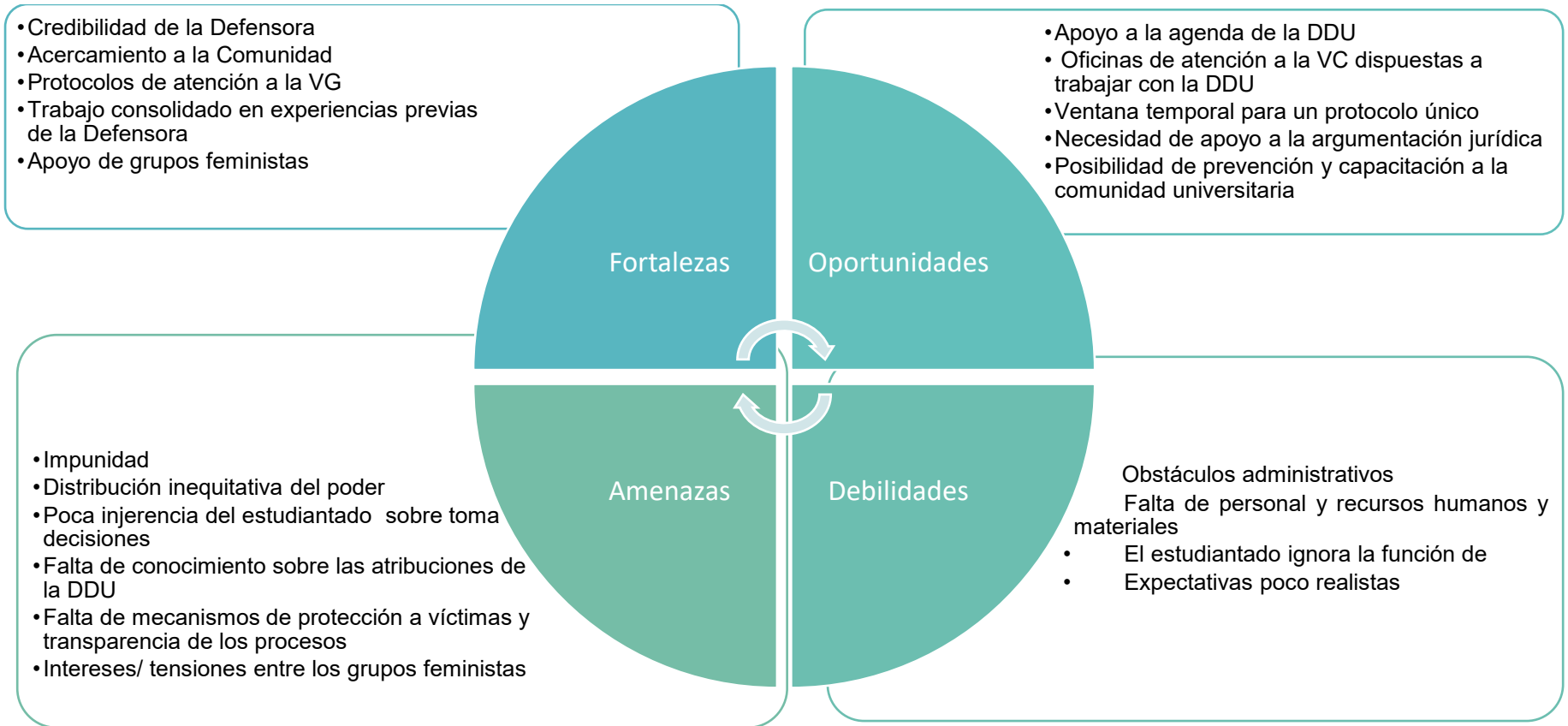
### ***Eje 1: Género y feminismos***

Para este eje fueron entrevistadas activistas, alumnas organizadas en colectivas y las representantes de las oficinas de Atención a la violencia de género de cada Unidad. Destaca el hecho de que no fue posible realizar un grupo con las estudiantes de Azcapotzalco. La primera objeción para la participación fue la



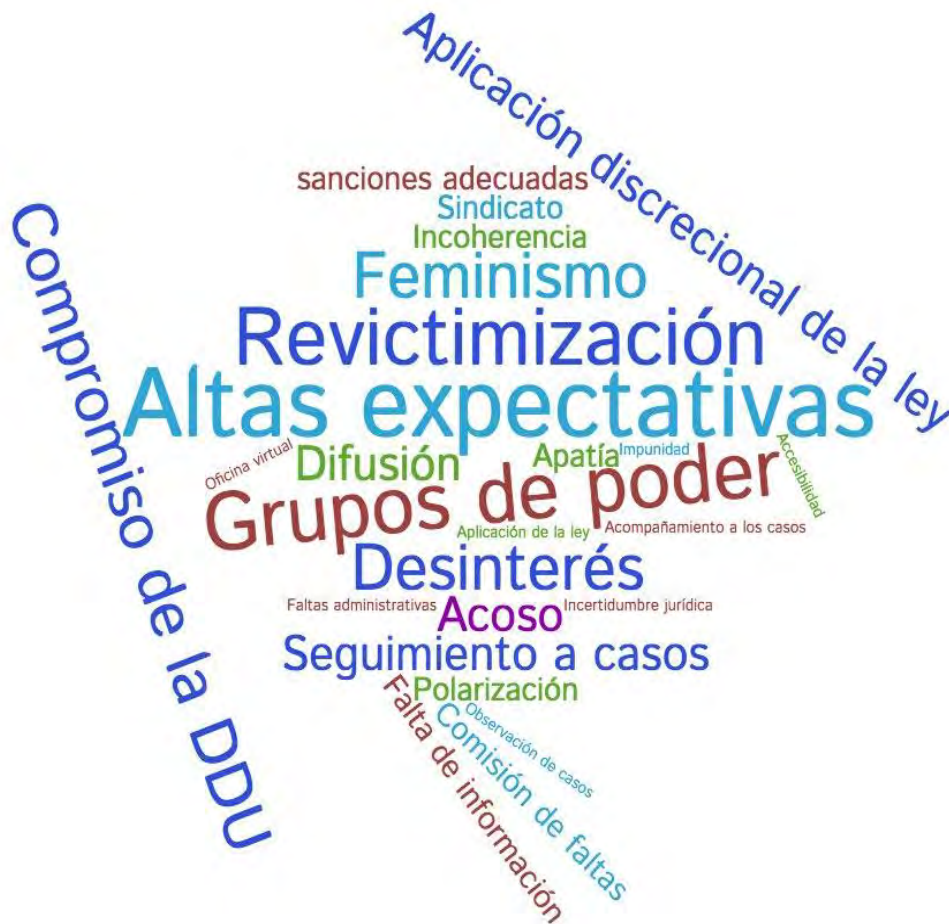
exclusión de algunos grupos feministas por cuestiones de logística; cuando se accedió a entrevistar a todas, dejaron de responder las comunicaciones y no fue posible concretar la reunión. En este caso se invitó a dos exconsejeras de la Unidad Azcapotzalco para tener información sobre la situación. Es notable la desconfianza para establecer un acercamiento con la DDU en dicha Unidad.

También se invitó a las responsables de las oficinas de atención de las cinco Unidades. Participaron las 5 Unidades, y sólo en el caso de la Unidad Xochimilco se contó con la presencia de dos participantes.



**Figura 1. Matriz de resultados para Eje 1: género y feminismos**

Figura 2. Nube de códigos para Eje 1: género y feminismos



En la figura 2 se presentan los bloques codificados y el tamaño de la letra corresponde a la frecuencia de aparición de ese código en ese grupo focal. Se observa que el código más frecuentemente recuperado fue ALTAS EXPECTATIVAS que aglutina las afirmaciones sobre la falta de conocimiento sobre las atribuciones reales de la DDU que se traducen en altas expectativas pero también las afirmaciones en las que la nueva administración representa para las informantes una alternativa o esperanza de cambio para la situación actual de los Derechos Humanos en la UAM. Sin embargo, estas altas expectativas

representaron también, en repetidas ocasiones, un factor de riesgo para la DDU, en la medida en que se desconocen las capacidades y atribuciones reales de la Oficina.

Aunado a las ALTAS EXPECTATIVAS, otro código que llama la atención en este eje tiene que ver con la presencia de GRUPOS DE PODER. Esta categoría designa la existencia de bloque de poder entre las autoridades que llegan a obstaculizar el acceso a la justicia a las víctimas de acoso, hostigamiento y de violencia de género, por ejemplo: “Dependiendo del grupo político se hace o no caso a las denuncias” (informante).

Las informantes hicieron énfasis en que la impartición de sanciones es discrecional y depende en gran medida de a qué grupo de poder pertenezca el agresor. Esta afirmación es muy próxima también al código COMISIÓN DE FALTAS pues se afirma que el alumnado es vulnerable y susceptible de ser sancionado, mientras que no sucede lo mismo con el profesorado y el personal administrativo: “El único sector que tiene sanciones es el de alumnos, no hay nada que los protege, los trabajadores y académicos pueden acumular quejas siempre y cuando pertenezcan a un grupo de poder” (informante).

Por otro lado, llama la atención que las informantes asimilan la búsqueda de justicia de las víctimas con un mero proceso burocrático que además de desgastante, no tiene ningún efecto sobre la realidad cotidiana de las alumnas. Una de las preocupaciones más relevantes que se registraron fue una relacionada con la Recomendación 2/2020 emitida por la CNDH, la aparente falta de sanciones y seguimiento de la recomendación, genera la sensación de impunidad y el descontento entre el alumnado enterado que, por otro lado, es poco: “Todo es un trámite burocrático que quita tiempo pero no tiene garantía de que se vaya a resolver. La recomendación de la CNDH no tuvo impacto, nadie se enteró, se trató de difundir pero [él] sigue dando clase. No se ha pedido la cabeza de este tipo y eso es lo que genera la desconfianza” (informante).

La alternativa que ofrece este grupo de universitarias es el de la comunicación directa con el alumnado; aseguran que es importante difundir la recomendación y darla a conocer, pues uno de los mecanismos más comunes para sostener la falta de medidas y consecuencias, es el de dejar pasar el tiempo y que aquellas personas acusadas: “se vayan de sabático o se cambien de Unidad por un tiempo, mientras se olvidan del caso” (informante).

### **El caso de las Oficinas de Atención a la Violencia de Género.**

El día 22 de septiembre de 2020 se realizó el primer grupo focal con las responsables de las oficinas de atención a la violencia de género en la UAM, la información obtenida del grupo focal se concentra en las siguientes tablas.

**Tabla 1. Resumen de las principales actividades por oficina de atención a la violencia de género**

<b>UAM-A</b>	<b>UAM-C</b>	<b>UAM-I</b>	<b>UAM-L</b>	<b>UAM-X</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sensibilización</li> <li>-Capacitación</li> <li>-Gestión de recursos</li> <li>-Foros</li> <li>-Mesas de trabajo para recoger inquietudes, propuestas y necesidades para conformar un programa de diversidad sexual.</li> <li>-Orientación y seguimiento a los casos de violencia que lleguen a solicitar el apoyo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-7 grupos reeducativos semanales.</li> <li>-Convenio con SSA.</li> <li>-Violencia de género.</li> <li>-Webinars una vez a la semana.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Acciones de atención.</li> <li>-Acciones de prevención.</li> <li>-Foros.</li> <li>-Enlaces con Alcaldía de Iztapalapa.</li> <li>-Participación en el Programa de bienvenida a las nuevas generaciones.</li> <li>-Cursos de distintas temáticas.</li> <li>-Conversatorios sobre diversidad, protocolos.</li> <li>-Coordinación con otras universidades de AL.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Atención a la violencia de género.</li> <li>-Las jornadas de salud sexual y reproductiva.</li> <li>-Módulos de atención y prevención de ETS.</li> <li>-Servicios médicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sensibilización sobre violencia de género</li> <li>-Capacitación y difusión del sobre el protocolo.</li> </ul>

A continuación se presenta un ejercicio de ordenación de los principales hallazgos recuperados en los grupos de trabajo y se propone también una estrategia de abordaje a los principales problemas y algunas acciones que deberán ser ajustadas de acuerdo a las atribuciones específicas de la DDU. Cabe destacar que los problemas aquí expuestos fueron reconocidos por todas las representantes de las oficinas de atención a la violencia por motivos de género.



**Tabla 2. Resumen de los principales problemas registrados en los grupos focales sobre VG**

<b>Problema</b>	<b>Estrategia de abordaje</b>	<b>Acciones recomendadas</b>
<i>No se da importancia a la sensibilización y generación de espacios libres de violencia por motivos de género.</i>	Promover acciones que prevengan la violencia desde un enfoque de salud pública.	Recuperación de información confiable para toma de decisiones. Diagnóstico de violencia de género. Mapeo de zonas de riesgo. Capacitación especializada. Vinculación con sectores clave.
<i>La resolución de los conflictos depende de cuestiones de poder y posicionamiento político.</i>	Frenar la capacidad de permanencia de abusadores y agresores en la Universidad.	Verificar sistemáticamente el seguimiento de las recomendaciones emitidas.
<i>No existe comunicación real entre oficinas de atención y quienes tienen facultad para iniciar procesos administrativos en casos de violencia.</i>	Mediación entre las oficinas de atención y las autoridades universitarias..	Establecimiento de condiciones de diálogo. Vigilancia de los procesos de comunicación. Cooperación y alianza con otros sectores universitarios.
<i>Falta de personal capacitado para brindar atención.</i>	Alianzas estratégicas con capacitadores y personal de servicio social.	Promoción de convenios de colaboración Registros de servicio social. Vinculación entre las oficinas de atención.
<i>Filtración de información confidencial en algunos</i>	Vigilancia de los procesos de resolución de conflictos.	Acompañamiento y respaldo institucional a las oficinas de atención a la violencia de género.

casos.		Mesas de trabajo.
<i>Los esfuerzos de cada oficina de atención a la VG no son visibles y tienden a disiparse.</i>	Alianzas estratégicas con las 5 Unidades de la UAM.	Promover la creación de un Protocolo Único Implementar mesas de trabajo. Diseño de un modelo de colaboración.
<i>Sobrecarga laboral.</i>	Promoción del autocuidado.	
<i>Las Unidades no tienen facultades de resolución de conflictos.</i>		
<i>Falta de sensibilidad jurídica de algunas autoridades universitarias.</i>		
<i>Hay una percepción entre el alumnado de que las oficinas de atención a la VG sólo simulan.</i>	Mejoramiento de los mecanismos de justicia y reparación del daño.	

**Tabla 3. Algunas observaciones por oficina de atención a la violencia de género**

UAM-A	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mala relación entre el alumnado y la oficina de atención.</li> <li>• La cercanía y colaboración de la oficina de atención con Rectoría resta credibilidad al trabajo ante las alumnas.</li> </ul>
UAM-X	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tiene elementos para evaluar si sus acciones son efectivas.</li> <li>• Hay tensión entre la Titular y la Asesora técnica.</li> </ul>
UAM-I	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena relación con Rectoría.</li> <li>• Buena relación con el alumnado.</li> <li>• Las expectativas del alumnado no coinciden con las atribuciones de la Oficina.</li> </ul>
UAM-L	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La proximidad con el Edomex incide sobre la impunidad y la falta de sensibilidad a temas de violencia de género.</li> <li>• La Oficina atiende bienestar en general y no únicamente las demandas de VG.</li> </ul>
UAM-C	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hay una buena relación con el alumnado.</li> <li>• Cuenta con el apoyo de Consejeros/as.</li> <li>• Enfoque psicológico a la atención, más que seguimiento de casos.</li> </ul>

Figura 2. Nube de códigos para oficinas de atención a la violencia de género



Se observa en la figura 2 que los códigos “VIOLENCIA DE GÉNERO”, “FALTA DE JUSTICIA” e “IMPUNIDAD” fueron los registrados con mayor frecuencia. Por lo visto, los aspectos que mayormente preocupan a estas informantes son los referentes a la necesidad de establecer procedimientos adecuados que permitan la atención óptima de las víctimas de violencia de género. Seguido de estos códigos se presentan la “FALTA DE APOYO” que se relaciona con los recursos materiales, económicos y legislativos para llevar adelante actividades que contribuyan a reducir la violencia y/o a mejorar las condiciones del alumnado. Las oficinas de atención reportan estar sobre exigidas y excedidas de trabajo, atrapadas en procesos altamente demandantes que pocas veces llegan a tener

una consecuencia real sobre quienes las consultan. Aunado a esto, reportan que las actividades dentro de las Oficinas les dejan poco espacio para el “AUTOCUIDADO”. Este aspecto fue subrayado en la medida en que todas coinciden en la importancia de trabajar sobre sus procesos personales y sobre las altas cargas de estrés derivadas de su labor al frente de las oficinas y en la atención a casos.

Otro aspecto relevante fue la noción de “SIMULACIÓN”, que alude al hecho de realizar actividades que no necesariamente acercan a la justicia o mejoramiento de las condiciones de las mujeres, sino que se trata de acciones que sirven sólo para construir una imagen institucional que poco tiene que ver con el bienestar real de la Comunidad. En este grupo se reafirmó la presencia de grupos de poder dentro de la Universidad que tienen la capacidad de ralentizar procesos, afectar el desempeño de su labor y de obstruir el curso adecuado de seguimiento de casos o denuncias e incluso la filtración de información confidencial sobre los casos.

Una de las mayores preocupaciones de las informantes fue la “DESVINCULACIÓN”, que refiere a la sensación de realizar esfuerzos en solitario que difícilmente logran una incidencia relevante sobre las prácticas y entramados de poder. Un elemento potencial respecto este punto es la posibilidad de construir alianzas y trabajo conjunto, pues ellas mismas observan la necesidad de hacerlo y reconocen en la Defensora una figura de autoridad epistémica y ética que es favorable para llevar adelante proyectos conjuntos y acciones específicas como capacitación, atención, seguimiento y preparación de documentos y modificaciones a los reglamentos universitarios.

### **Otras recomendaciones para el Eje 1: Género y feminismos**

Respecto a la violencia de género, es preciso hacer pruebas de modelos de intervención en varias etapas. La primera etapa sería garantizar los Derechos

Humanos de las mujeres pero es importante ir más allá y atender las fuentes de esta modalidad de violencia y para ello es preciso garantizar la asignación de los recursos que cubran la atención a las mujeres. Una vez superado eso, será necesario mejorar la atención y la capacitación al personal involucrado en los casos.

El modelo debe incluir atención, un grupo de personas capacitadas en cada Unidad, un equipo que contenga los embates propios de la fuerza patriarcal. Se sabe que el efecto silenciamiento de las víctimas funciona a partir de su aislamiento y segregación de su acción política. Por lo tanto, es importante trabajar en equipos que permitan la vinculación y mitigación del impacto de la violencia de género.

Esto hace evidente la urgencia de acompañar los procesos de empoderamiento de los grupos emergentes de estudiantes como una estrategia que puede funcionar frente a la impunidad y la falta de disposición de las autoridades para castigar los abusos y el acoso que sucede en los espacios universitarios. La red fundamental de apoyo que debe tejerse en la DDU es, si no el aspecto más fuerte, sí uno de los más prometedores para enfrentar el reto de la violencia contra las mujeres en la Universidad.

## Eje 2: Discapacidad

Para la exploración de este eje se realizaron dos grupos focales en los que participaron personas expertas en el tema de discapacidad así como integrantes de la comunidad que se autoidentificaron como personas con discapacidad. Quisiera subrayar el gran interés, el alto grado de participación y la disposición de estas personas para participar en la investigación. Subrayaron la necesidad de tomar la palabra y la distancia que hasta ahora había existido entre ellos y la DDU.

A continuación, se presenta un ejercicio de ordenación de los principales hallazgos recuperados en los grupos de trabajo y se propone también una estrategia de abordaje a los principales problemas y algunas acciones que deberán ser ajustadas de acuerdo a las atribuciones específicas de la DDU.

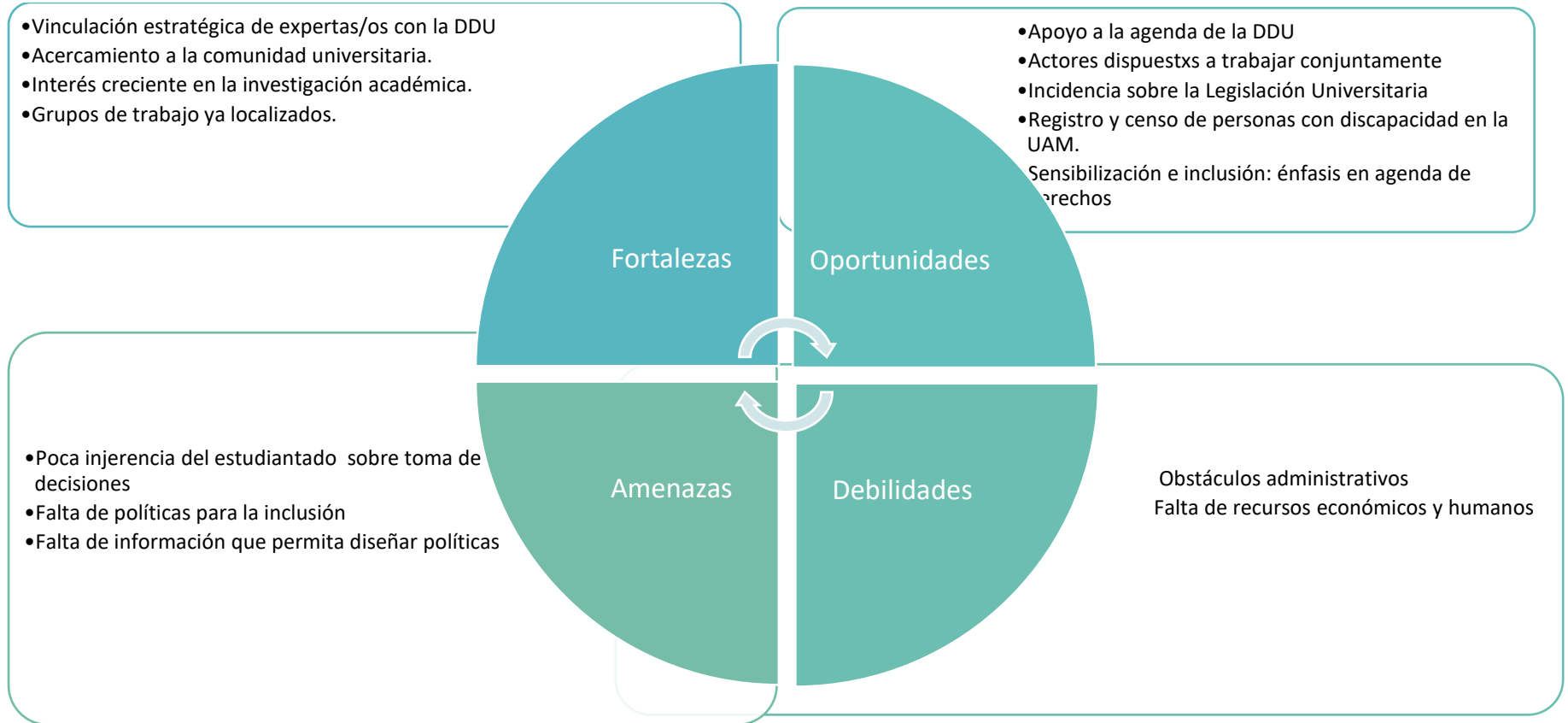
**Tabla 4. Resumen de los principales problemas registrados en los grupos focales de discapacidad**

<b>Problema</b>	<b>Estrategia de abordaje</b>	<b>Acciones recomendadas</b>
Falta de información sobre la población de personas con discapacidad en la Universidad.	Visibilización de las personas con discapacidad.	Implementar un instrumento que permita obtener información sobre las personas con discapacidad. Promover un censo/cuestionario. Inclusión preguntas referentes a Discapacidad en el cuestionario inicial de estudiantes.
Falta de sensibilidad hacia las necesidades del estudiantado con discapacidad.	Elevar el nivel de información y educación sobre los principales factores que contribuyen a la discriminación de las personas con discapacidad.	Coordinar actividades de sensibilización y difusión. Diseñar materiales de sensibilización y capacitación para la comunidad universitaria. Capacitar para la atención digna a las personas con

		discapacidad en la UAM.
Falta de información accesible a todas las personas con discapacidad	Establecer las condiciones técnicas y metodológicas para el diseño y producción de materiales que tomen en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad.	Mejorar la calidad de la comunicación con las personas con discapacidad. Contratación de interpretes y personal capacitado para la elaboración de contenido multimedia. Promover convenios de colaboración con asociaciones y expertos/as en comunicación incluyente. Adecuación de una página web accesible e incluyente que permita la circulación de contenidos para todas las personas.
El acceso a la Universidad se ve como un problema individual y no como un problema estructural o de Derechos garantizados por la Constitución.	Contribuir a la implementación de vías de denuncia pertinentes para los casos de violación a los Derechos Humanos de las personas con discapacidad.	Promoción de atribuciones de la DDU con respecto a la discapacidad. Generación de infografías adecuadas para las personas con alguna discapacidad sobre las atribuciones de la DDU. Generación y circulación de contenidos adecuados. Capacitación del personal que atiende a personas con discapacidad en la DDU.
Las acciones a favor de la inclusión de las personas con discapacidad no son eficaces y suceden de manera dispersa.	Construir redes de apoyo y alianzas para impulsar una agenda a favor de las personas con discapacidad.	Vinculación estratégica Coordinación de mesas de trabajo para la construcción de un plan de acción para todas las Unidades que incluya el diseño de metas a corto, mediano y largo plazo. Visibilización de los proyectos, tesis, investigaciones y trabajos que ya se realizan dentro de la Universidad.



		<p>Promoción de programas y actividades que fomentan la participación e inclusión de las personas con discapacidad.</p> <p>Localización y vinculación con los actores que ya trabajan el tema y construcción de programas colectivos.</p>
<p>El reglamento del alumnado no reconoce a las personas con discapacidad.</p>	<p>Modificar el reglamento del alumnado ya que en el Artículo 4 no se incluye al alumnado con discapacidad. Esta estrategia haría exigibles los derechos de las personas con discapacidad en la Universidad.</p>	<p>Impulsar/promover la modificación ante instancias pertinentes</p>



**Fig. 3 Matriz FODA para Eje 2: Discapacidad.**

Figura 4. Nube de códigos para el Eje 2: Discapacidad



Los hallazgos recuperados en campo mostraron que una de las mayores preocupaciones a tomar en cuenta es el hecho de que la falta de acceso a espacios universitarios no siempre es vista como una falta de acceso a DERECHOS HUMANOS, esto es, no se ha logrado fomentar una cultura de derechos que sancione la exclusión y fomente la participación de las personas con discapacidad.

Por otro lado, la categoría FALTA DE INFORMACIÓN, resultó de gran relevancia el hecho de que no se cuenta con información sistematizada sobre las personas con discapacidad que habitan la Universidad y por lo tanto, es imposible detectar las necesidades reales de esta población y todavía más, el diseño adecuado de medidas de inclusión y mitigación de la exclusión.

Con respecto a la agenda de personas con discapacidad, el principal hallazgo del estudio tiene que ver con la posibilidad de vinculación de esfuerzos

que hasta ahora suceden de manera aislada o fuera de conjunto. El primer obstáculo cuando se habla de discapacidad tiene que ver con el ejercicio presupuestal. A menudo es la falta de recursos uno de los principales impedimentos para el acceso a la Universidad.

El estudio ha mostrado que pensar la ACCESIBILIDAD no se reduce a la habilitación y preparación de espacios físicos para estas personas, sino que incluyen el acceso a los derechos, al uso de los espacios públicos que, como sabemos, se relaciona también con la construcción de vida comunitaria. “Yo entré a la Universidad por la puerta trasera” (informante), afirma uno de los participantes, como si el ingreso a la Universidad hubiera sucedido sólo porque fue capaz de “ocultar” su debilidad visual. En este sentido el reto es construir una Universidad de puertas abiertas que no excluya a sus estudiantes por diferencias físicas. Esto también es congruente con el ejercicio de ciudadanía y el proyecto estudiantil que la UAM representa.

Para este punto, aparece el profesorado como un sector frágil que carece de EMPATÍA y SENSIBILIZACIÓN para tratar estos casos y por lo tanto, debe ser capacitado y sobre todo sensibilizado para dar un trato digno a estas personas. La evidencia recuperada en esta investigación señala que es el profesorado el sector más reticente a incluir a las personas con discapacidad. Ya sea por falta de preparación o por falta de sensibilidad, lo que es tangible es la falta de compromiso con estas personas, salvo sus honrosas excepciones, como es obvio.

### **Salud Mental - Pandemia**

Como parte de los elementos emergentes que fueron documentados en el diagnóstico FODA 2020, se incorporaron algunas preguntas correspondientes a la situación actual en la que viven las y los miembros de la Comunidad Universitaria. Esta decisión metodológica se justifica no sólo por la estrecha vinculación

existente entre la salud mental y la violencia de género, sino también por las condiciones actuales derivadas de la pandemia.

En primer lugar es necesario recordar que ante la falta de un tratamiento específico o de una vacuna, el comité de emergencia de la OMS recomendó medidas de contención de la crisis de salud pública mundial. Dichas medidas han consistido en estrategias de comunicación en salud, detección temprana y aislamiento de casos positivos y distanciamiento social para cortar la cadena de transmisión. El impacto de estas medidas, particularmente el distanciamiento social, impacta de manera diferencial a los centros educativos y laborales.

Tomando en cuenta las instrucciones de la Secretaría de Salud, y siguiendo las recomendaciones de la UNESCO, la UAM adoptó y acató en tiempo y forma las medidas de confinamiento. La adopción del *Proyecto Emergente de Enseñanza Remota* (PEER) fue la respuesta a la Comunidad Universitaria frente a la complejidad del contexto de la pandemia del COVID-19.

El PEER fue presentado como un proyecto contingente, multitecnología, flexible e incluyente. Sin embargo, los hallazgos recuperados en el intercambio en los grupos focales hasta ahora, visibilizan áreas en las que este programa debe ser mejorado. En la tabla 5 se muestran los principales problemas en función de cada una de las categorías que caracterizan al PEER.

**Tabla 5. Resumen de los principales problemas registrados del PEER**

<b>Contingente</b>	<b>Multi-tecnología</b>	<b>Flexible</b>	<b>Incluyente</b>
El abandono, descuido de los espacios universitarios, pone en crisis la reincorporación y recuperación de la vida universitaria.	La comunicación no es fluida y en ocasiones los formatos tradicionales se siguen conservando, obstaculizando el aprendizaje y cumplimiento de los	Existe un descontento entre el alumnado: -“Hay flexibilidad cuando se trata de los profesores, pero a nosotros nos exigen como si sólo nos dedicamos a	-No se toman en cuenta las condiciones del alumnado: muchos no cuentan con recursos tecnológicos, comparten computadoras con

	<p>objetivos de formación.</p>	<p>eso o no tuvieramos otros problemas” (informante). -“No es tan flexible como dicen” (informante). - “Falta de empatía de las condiciones en que estamos tomando clases” (informante). -“Nos obligan a tener las cámaras abiertas pero a veces hay acoso o burlas entre los compañeros” (informante).</p>	<p>otros miembros de su familia. -En aspectos de género no se cuenta con mecanismos de regulación del ciberacoso y otras violencias. -Los espacios domésticos son a menudo espacios de violencia. -Existen necesidades específicas de salud mental: los niveles de estrés, depresión y ansiedad no están documentados.</p>
--	--------------------------------	---	--

La transición al entorno digital y la mediación tecnológica supone entonces dificultades y puntos de inflexión que es preciso señalar y que incumben a la DDU:

- Profundización de las brechas y la desigualdad en el acceso a la educación.
- Efectos adversos sobre la salud mental de la comunidad universitaria.
- Aparición y/o profundización de otras formas de violencia de género y discriminación.

Las condiciones sociopolíticas conviven con un sistema educativo que reproduce la desigualdad en el acceso a los recursos, persisten inequidades en salud, en educación que confluyen y se expresan en la Universidad. La distribución desigual del poder, del ingreso y de los bienes y servicios afectan de forma inmediata a los sectores más desprotegidos. Es así como la desigualdad es un determinante de la

salud y cobra especial relevancia el efecto de las medidas implementadas en el caso de la comunidad universitaria.

Otro de los determinantes de la salud más descritos en la literatura internacional es el género y su impacto diferencial sobre la vida y salud de las mujeres. La misma OMS ha reconocido que existe una sobrecarga relacionada con el ciclo de cuidados y el contexto generalizado y sistemático de violencia que enfrentan las mujeres en todo el mundo. Por lo tanto, es razonable esperar que las medidas implementadas en la Universidad, recaigan diferencialmente sobre las jornadas de trabajo reproductivo femenino, tanto en espacios domésticos como en espacios universitarios.

Asimismo, la *Comisión Interamericana de Mujeres* ha subrayado ya que los impactos específicos sobre la vida de las mujeres derivados del COVID-19 no sólo profundiza las desigualdades preexistentes, sino que implica retrocesos inadmisibles en cuanto a derechos alcanzados. Esto se ha confirmado en la colaboración con grupos focales. Algunos participantes han coincidido en que mucho del trabajo impulsado desde los comités feministas, las organizaciones estudiantiles y los Consejos del alumnado ha sido obstaculizado o ha visto un retroceso a razón de la pandemia.

Por otro lado, se ha logrado recuperar información sobre la importancia de los cuidados: la presión y carga que recae sobre las mujeres universitarias. La extensión de la vida universitaria al hogar implica una carga de trabajo extra, la extensión de las jornadas, la reducción de interacciones sociales significativas y la dificultad para mantener espacios de ocio y esparcimiento. La consecuencia a corto plazo es un incremento en los niveles de estrés y ansiedad, la fatiga y la depresión. Estos datos deberán ser investigados mediante un diseño metodológico pertinente pero ya han sido mencionados en algunos de los grupos focales.

Ahora bien, las desventajas que hacen que los sujetos pierdan su bienestar deben abordarse desde una perspectiva de justicia social y es por eso que la Defensoría está en posición de abrir el debate. La investigación sobre violencia por motivos de género tendría no sólo que vincular la salud mental con la salud física y los derechos, sino con los determinantes sociales que favorecen o impiden por ejemplo, el acceso a una vida libre de violencia. Hay que trabajar y señalar los patrones que colocan en desventaja a ciertos grupos sociales para poder hacer intervenciones que atiendan tanto la violencia como la salud mental.

Se trata de una postura ética de la investigación que además mejoraría el vínculo entre la teoría y la práctica, es decir, entre los sujetos estudiados y las posibilidades o alternativas que se les proponen. Más allá de un mero diagnóstico psicosocial y los datos que de suyo son requeridos, lo que es urgente es favorecer la intervención simultánea, tradición en la que la UAM es pionera.

El campo de la salud mental dentro de la Universidad es un área que debe ser considerada en el diseño de las actividades de la DDU. La violencia de género y la exclusión y segregación social de las personas con discapacidad ha sufrido variantes que deben ser consideradas a la luz de las condiciones actuales de pandemia. El cierre de actividades universitarias en espacios físicos de la Universidad y el programa de actividad a distancia amenazan gravemente y apuntan a una modificación de los tipos de violencia y acoso que ya se presentaban en la Universidad.

El aspecto de exclusión social de las y los estudiantes nuevamente vuelve a ser el aspecto central sobre el que la DDU debería trabajar. Es el alumnado nuevamente el sector más vulnerable e indefenso frente a esta situación. Tomar en cuenta las condiciones domésticas, laborales y económicas del alumnado se vuelve una preocupación urgente para este período. El testimonio de los consejeros en funciones da cuenta de las dificultades y desigualdades estructurales que viven muchas personas estudiantes. Ya sea la falta de



dispositivos electrónicos, de espacios físicos adecuados o incluso por la imposibilidad de separarse de espacios de violencia intrafamiliar es una preocupación emergente de este período

### **Experiencias sobre el PEER**

Si bien los esfuerzos que se han realizado para mantener el curso de las clases y actividades universitarias han sido importantes, durante las entrevistas realizadas en este trabajo se documentó un descontento creciente entre el alumnado y el profesorado. Para un profesor entrevistado la situación se presenta así: “La Institución estaba lejos de poder hacer docencia remota, por sus propios modelos, por las condiciones didácticas que se tienen en ramas de conocimiento que no se pueden hacer como química, ingeniería, medicina, campos donde los instrumentos digitales son cortos para poder acceder de manera adecuada” (informante).

Al respecto, se considera que la Universidad fue sorda a las voces de estudiantes y en ese sentido, el grupo focal realizado con consejeros estudiantes es solidario con esta impresión. Para ambos sectores investigados, la Institución se encuentra lejos de ser empática e incluyente ante las dificultades derivadas por la pandemia: “Estábamos muy lejos y la Institución fue sorda al sector de los estudiantes, la voz de los estudiantes decía que no se podía hacer, que no había condiciones; que se tenía que hacer por el tema presupuestal, el discurso de los estudiantes quedó olvidado. Hace años que los estudiantes no son vistos como sujetos de derechos en la vida política de la Universidad” (informante).

Existe sin embargo una doble lectura, para algunos profesores entrevistados, existen al menos dos posiciones respecto a la ejecución del PEER: la primera es una sensación de éxito, es decir, de la llegada a una era tecnológica que permite “hacer maravillas”, sin embargo, es muy poca la gente que realmente es capaz de hacer uso adecuado de esos recursos. En segundo lugar se encontrarían aquellas y aquellos quienes se han sentido afectados en la libertad docente y en sus espacios privados: “la Universidad no tiene derecho a

meterse en él. La Universidad está usando mi Internet, mi computadora, mi espacio, sin poner los suyos para que lo que se hacer, lo haga de la mejor manera posible. No dio recursos ni a profesores ni a los estudiantes.” (informante).

En la opinión de un profesor entrevistado para este trabajo, el PEER se presta la simulación y a la falta de responsabilidad docente. Denuncia poca empatía por parte de otros colegas a quienes las clases en línea les han permitido desentenderse de sus responsabilidades éticas y docentes: “en el trabajo académico hay muchos años que hay una simulación enorme, hay profesores que hacen lo mínimo posible, se ha perdido el amor por la enseñanza como se han perdido los dominios éticos. Que la gente tenga acceso a la cultura, a la ética, de lo contrario, estos serán espacios de simulación muy grande” (informante). Esto es congruente con las afirmaciones de los alumnos/as entrevistados/as, que denuncian que no existe una adecuada preparación para las clases, la falta de recursos pedagógicos adecuados y la falta de reconocimiento de la situación económica o laboral del estudiantado.

### **Exploración de sitios Web oficiales**

Para la elaboración de este documento fueron revisados algunos acuerdos, notas de diario, publicaciones disponibles para todo público, así como los sitios web oficiales de la Universidad; es preciso mencionar que esta observación fue realizada durante el mes de septiembre de 2020 y por las cualidades propias de la web, es altamente probable que los contenidos y conteos parezcan desactualizados, por lo que se sugiere confrontar los hallazgos aquí presentados.

Esta primera exploración ha sido dirigida a la búsqueda y registro de esfuerzos y líneas de trabajo dentro de la Universidad que podrían fungir como interlocutores viables para la DDU. La información ha sido recuperada y ordenada a partir de los tres ejes ya mencionado: género, población indígena y discapacidad. Cabe destacar que este breve reporte no incluye los colectivos,

grupos estudiantiles y organizaciones independientes con los que también es preciso vincularse. Se trata entonces de una exploración de los esfuerzos institucionales que deberá ser leída junto con el resto de las observaciones y entrevistas aquí reportadas

**Población indígena:** no se encontró en Internet una oficina específica para la atención de este grupo. En general, destacan las investigaciones sobre el tema de diversidad étnica pero no se encontraron actividades dirigidas para la comunidad universitaria específicamente. Es necesario incorporar datos administrativos y censos para ponderar el impacto y necesidades específicas para esta población.

**Discapacidad:** se encontró que en el mes de agosto de 2019, un proyecto universitario llamado La Ventana-Arte y la UAM- Iztapalapa convocaron a participar de manera individual o colectiva a alumnos y alumnas al concurso “Discapacidad” en el que buscaban promover la reflexión sobre la exclusión social que viven las personas con discapacidad. Se localizó la página de Facebook que actualmente cuenta con 1,696 likes y se actualiza regularmente. (<https://www.facebook.com/laventanaarteincluyente/>). No se localizó una oficina universitaria dedicada a la atención de esta población pero sí una reforma al reglamento de Estudios Superiores en la que habilita a las personas con discapacidad a recuperar la calidad de alumno para concluir sus estudios.

**Género:** a diferencia de las otras dos dimensiones, la DDU comienza su administración con un gran número de esfuerzos dedicados a la promoción visibilización y manejo de la agenda de género y equidad, todos los esfuerzos de las oficinas de atención a la violencia de género pueden ser un impulso para las actividades de la DDU en la materia, además la vinculación con las responsables de estas oficinas potenciará el trabajo de la DDU.

## **Observación de sitios web**

Se realizó una primera observación de los sitios web disponibles para la vinculación con la Comunidad Universitaria. La observación tuvo como objetivo revisar el tipo de contenido que se circula, el manejo del lenguaje y opciones de vinculación que se ofrecen. En los sitios de la Unidad Lerma y Azcapotzalco no se encontraron espacios específicos destinados a la difusión de actividades que favorezcan la igualdad de género, la promoción de la diversidad cultural y la atención a la comunidad con algún tipo de discapacidad. En estas dos páginas tampoco se observó el uso de lenguaje incluyente.

Sí es visible la presencia de Unidades para la defensa de la igualdad de género: Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género en el caso de la UAM-Xochimilco; la Unidad de Género en la UAM-Iztapalapa y la Unidad Especializada en Igualdad y Equidad de Género en la UAM-Cuajimalpa. En esta última se localizaron materiales y publicaciones tales como un diagnóstico del respeto los Derechos Humanos de las Mujeres en la Normatividad de la Universidad Autónoma, rutas para la atención y denuncia de casos de acoso y hostigamiento así como materiales de difusión para prevenir el acoso cibernético y las “conductas indeseables”. En el caso de la Coordinación del Bienestar Universitario y Género de la Unidad-Lerma se encontró el protocolo para la prevención y erradicación de la violencia de género en la Unidad Lerma.

También se realizó una observación de contenidos digitales en los sitios destinados a la vinculación y atención a la Comunidad Universitaria. Se tomaron en cuenta las páginas oficiales de Facebook y se revisaron las publicaciones del último mes. Para la observación se tomaron en cuenta algunos aspectos relevantes sobre el manejo del lenguaje, si se incluían o no contenidos que abordaran diversidad étnica, discapacidad y género. Se registró en el caso de los perfiles de Facebook la frecuencia de actualización así como el número de *likes* a la página oficial y la cantidad de seguidores de las actualizaciones. Se resume a continuación la tabla de observaciones:

**Tabla 6. Concentrado de la revisión de sitios oficiales de Facebook**

	<b>Rectoría General</b>	<b>UAM-AZC</b>	<b>UAM-CUAJ</b>	<b>UAM-IZT</b>	<b>UAM-LER</b>	<b>UAM-XOCH</b>
Lenguaje Incluyente	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Población indígena	NO	NO	SI	NO	NO	NO
Discapacidad	NO	NO	SI	NO	NO	NO
Género	SI	NO	SI	SI	NO	SI
Frecuencia de actualización	Diaria	Diaria	Diaria	Diaria	Irregular	Diaria
No. De Likes	246,795	49, 583	17,352	24,403	14,479	125,530
No. de seguidores	255,954	51,256	17,891	25,659	14,852	129,037
Interacción con	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

usuarixs						
Observaciones	<p>Se encontró difusión del conversatorio sobre género organizado por la UAM-I y un video sobre la Investigación del Departamento de Derecho de la UAM-A sobre violencia de género.</p> <p>Se encuentra una publicación que permite visibilizar al Programa Jóvenes, sexualidad y salud reproductiva.</p>	<p>Hay más de una actualización por día. El tipo de contenido que se comparte es hacia una comunidad homogénea, en la que no se considera la diversidad de las y los miembrxs de la comunidad. los temas principales son: COVID, SALUD MENTAL, DIFUSIÓN DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS, DESEMPEÑO EN EL PEER</p>	<p>Se encontró una publicación reciente de la Unidad Especializada en Igualdad y Equidad de Género UAM-C (Se puede llegar fácilmente a esta última página que incluye gran cantidad de contenido de divulgación, difusión sobre género, violencia, inclusión y derechos con una frecuencia diaria de actualización. Se localizaron publicaciones sobre actividades de promoción a la diversidad.</p>	<p>Se registró contenido sobre divulgación de actividades y una invitación para un conversatorio organizado por la UNIGENERO UAM-I</p>	<p>Se encontró una invitación al Congreso internacional Universitario sobre Prevención y Erradicación del Hostigamiento Sexual.</p>	<p>Se encontró una publicación de la UPAVIG de hace 20 días, pero no se direcciona a ninguna página de este grupo. No se encontró difusión del foro-diplomado sobre accesibilidad universitaria organizado por académicxs de esa unidad.</p>

En esta primera observación destaca el hecho de que la unidad Iztapalapa realiza difusión de las actividades organizadas por personas de su comunidad, mientras que la página de la Unidad Xochimilco, no dio seguimiento al seminario sobre Accesibilidad, organizado por un grupo de académicas y académicos de esa misma unidad.

Se observa un marcado énfasis hacia la divulgación de contenido que permita a las y los estudiantes mejorar su experiencia universitaria, mejorar el rendimiento y el acercamiento a actividades de divulgación y difusión científica pero los contenidos sobre derechos universitarios, rutas de atención y vinculación son escasos, cuando no inexistentes. El contenido de la mayoría de las publicaciones se dirige a una comunidad estudiantil homogénea y el objetivo principal es la difusión de actividades académicas. No se encontraron programas o seminarios en los que se aborden aspectos de diversidad cultural, derechos universitarios pero sí son visibles las actividades referentes a género.

## **Avances del proyecto: Propuesta de la *Defensoría de Derechos Universitarios* (DDU) para colaborar en acciones vinculadas en materia de violencia de género en la UAM**

### **Antecedentes**

Una de las actividades primeras de esta gestión fue una propuesta de intervención integral a la violencia por razones de género en la UAM, implementada desde la oficina de la *Defensoría de los Derechos Universitarios* (DDU) con base en algunas de las atribuciones marcadas en el REDDU.

La propuesta se presentó para dar seguimiento a las “Políticas Transversales en materia de violencia por razones de género en la UAM”; el fin último de la propuesta fue, desde la DDU y en colaboración con órganos colegiados y personales, organizar acciones conjuntas encaminadas a disminuir y en la medida de lo posible erradicar la violencia por razones de género en la Universidad.

Además de lo anterior, se pretende promover una intervención ética al problema; por ello se propusieron actividades de prevención, atención y formación profesionalizada en el tema, cada actividad acompañada por acciones específicas en vínculo con todas las instancias responsables de implementar políticas universitarias en contra de la violencia por razones de género, especialmente dirigidas a personas vinculadas a la atención de los casos.

Como es públicamente conocido, el 21 de febrero de 2020, la *Comisión Nacional de Derechos Humanos* (CNDH) emitió la Recomendación 2/2020 en contra de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) por el “caso de violación al derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia en agravio de una estudiante y trabajadora de esta casa de estudios”. Dicho agravio, que data del año 2016, fue cometido por el entonces Titular de la DDU y parte de su personal. La Titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios comenzó a participar en



las sesiones de trabajo organizadas por la CNDH casi desde el principio de esta segunda gestión, lo anterior a petición de la misma Comisión y en vínculo directo con la Directora de Asuntos Jurídicos de la UAM y Enlace ante la CNDH.

Cabe destacar que, dentro de los nueve puntos recomendatorios destaca el Tercero, relativo a “la investigación y establecimiento de responsabilidades, así como a la imposición de las respectivas sanciones por los hechos descritos en la Recomendación” (CNDH). En dicha Recomendación, personal de la anterior administración de esta Defensoría se encuentra claramente identificado como autoridades responsables de violaciones a Derechos Humanos. Este señalamiento es grave, por lo que durante la revisión de los documentos recibidos y que quedaron anotados en el Acta de Entrega-Recepción, se hicieron las siguientes observaciones:

- No se entregó ningún expediente sobre los hechos relacionados con la actual Recomendación 2/2020.
- No se hizo referencia alguna sobre el caso, ni respecto al seguimiento de la Recomendación.
- Se carece de evidencias con relación a las acciones de seguimiento por parte de la DDU, no se hizo alusión alguna, en su caso, sobre la facilitación de la información otorgada a alguna instancia para la investigación que debió desarrollarse según la determinación del organismo nacional de Derechos Humanos.

### **Encuesta de violencia por razones de género y discriminación en la UAM**

Además de los antecedentes mencionados, desde la DDU en coordinación con otras instancias se propuso realizar un diagnóstico integral, intrainstitucional y complejo que opere como línea base para instrumentalizar algunas de políticas transversales en materia de violencia por motivos de género y dar respuesta a la Recomendación 2/2020 de la CNDH; la UAM requiere contar con información

actualizada sobre el impacto y la incidencia en la comunidad universitaria de la violencia por razones de género para contribuir a una política tendiente a la intervención integral del problema.

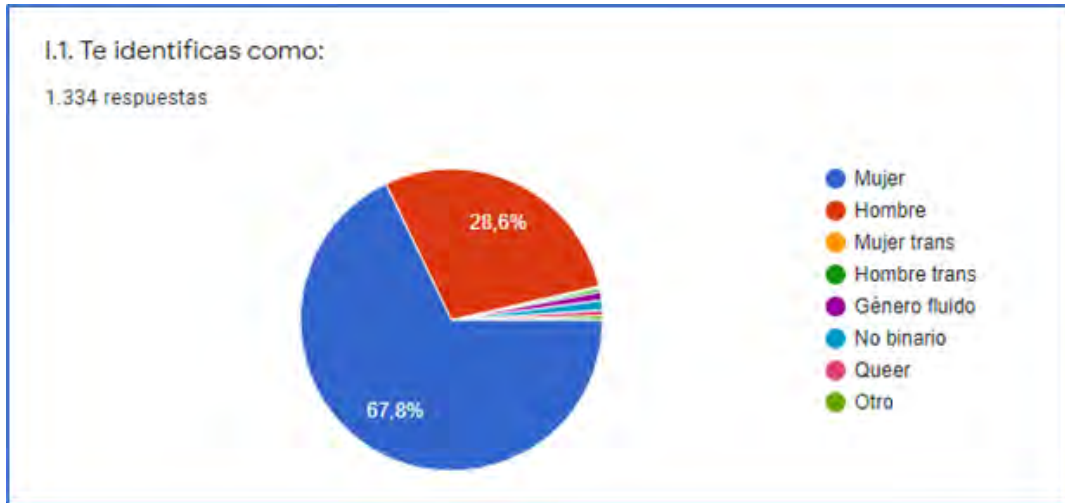
Por ello, desde la DDU se está trabajando en un diagnóstico institucional integral, basado en el desarrollo de metodologías de investigación ética; los datos recabados mediante un estudio con metodología cuantitativa permitirán mostrar cómo en la UAM la violencia de género es un problema que afecta especialmente al estudiantado y de manera particular a las mujeres, causando complicaciones en el aprendizaje y la salud integral de la población universitaria que la experimenta. Se busca que el diagnóstico permita un acercamiento integral al problema, además de proveer insumos para contribuir al diseño de políticas institucionales en las Unidades Académicas, así como fomentar un sistema de información y promoción de la cultura de género y contra la violencia en la UAM.

Algunos de los resultados preliminares (la recopilación de información sigue su curso hasta mediados de abril) se muestran en las siguientes líneas:

- **Datos preliminares de participación**

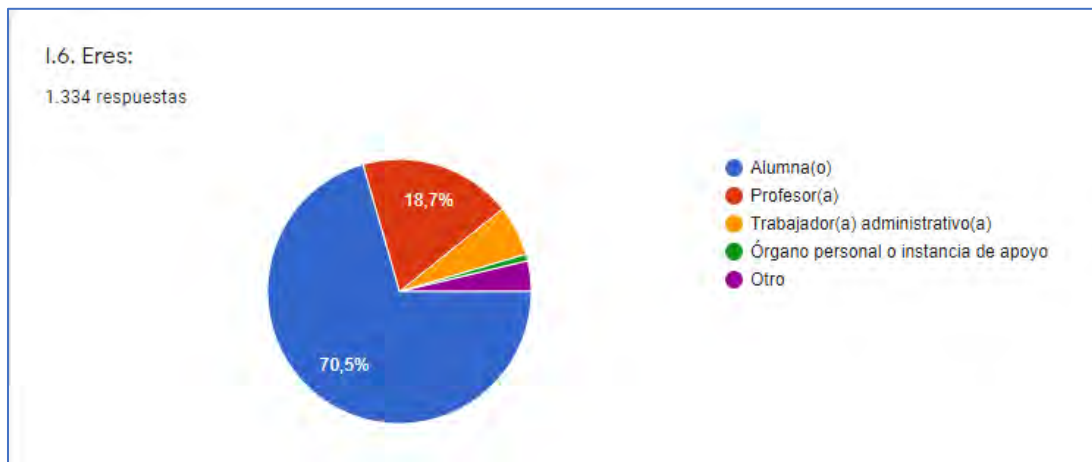
Como se apuntó en párrafos anteriores, en este informe anual de la DDU registramos un avance preliminar de los datos obtenidos de la encuesta sobre violencia y discriminación; al 24 de marzo del 2020 se contaba con la respuesta de 1,334 personas.

En la gráfica 1. se muestra que 905 mujeres respondieron el cuestionario (67.8%), 381 hombres (28.6%), 3 mujeres trans (0.2%), 5 hombres trans (0.4%), 12 de género fluido (0.9%), 14 no binario (1%), 8 queer (0.6%), y 6 otro (0.4%).



**Gráfica 1. Sexo-género de las personas que participaron en la encuesta**

La gráfica 2 muestra que 941 de las y los participantes eran parte del alumnado (70.5%), 250 eran personal académico (18.7%), 82 eran trabajadoras o trabajadores administrativos (6.1%), y el resto tenían otro tipo de contratación u otra condición en la Universidad.

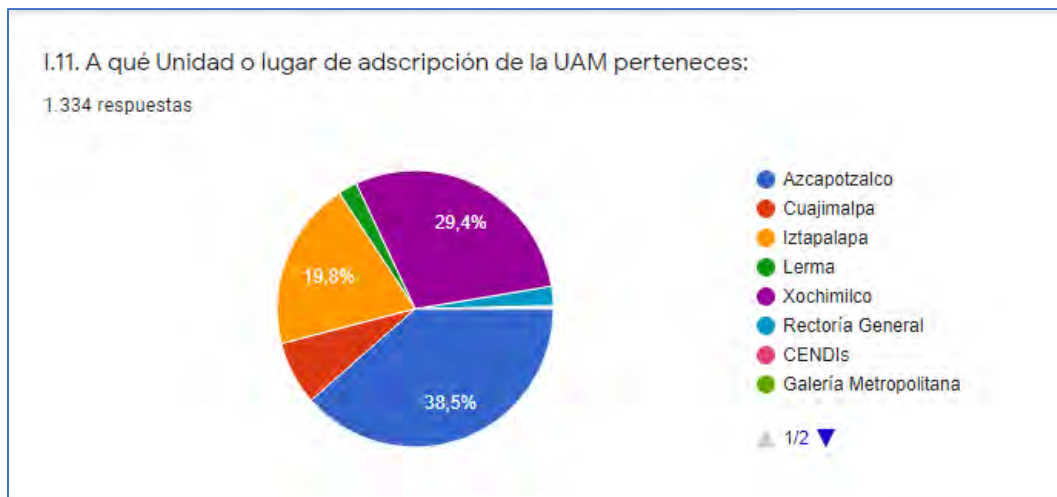


**Gráfica 2. Porcentaje de la comunidad académica que respondió la encuesta**

Por su parte, la gráfica 3 muestra los siguientes datos: las respuestas del alumnado fueron que 891 declararon estudiar licenciatura, y 76 de algún posgrado; 217

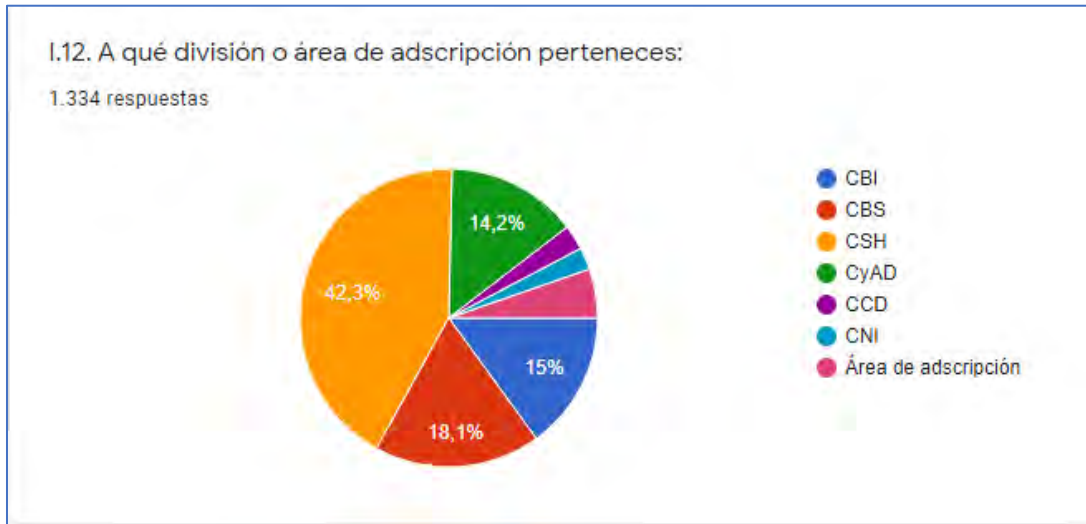
miembros/as del personal académico contaban con contratación definitiva y 47 temporal.

Respecto al lugar de adscripción, la distribución por Unidades Académicas se muestra en la gráfica 3. Y fue de la siguiente manera: Azcapotzalco 514 (38.5%), Cuajimalpa 99 (7.4%), Iztapalapa 264 (19.8%), Lerma 30 (2.2%), Xochimilco 392 (29.4%), 30 de Rectoría General (2.2%), y 2 de los Centros de Desarrollo Infantil (0.1%).



**Gráfica 3. Lugar de adscripción**

Por División Académica los resultados preliminares fueron: 564 de CSH (42.3%), 241 de CBS (18.1%), 200 de CBI (15%), 190 de CyAD (14.2%), 36 de CCD (2.7%), 32 de CNI (2.4%), y 71 (5.3%) en alguna otra área de adscripción.



**Gráfica 4. División o Área de adscripción**

El fin último del diagnóstico que actualmente se está desarrollando a través de la encuesta será construir las bases para el diseño de políticas universitarias y develar los mecanismos de seguimiento institucional de las mismas.

### **Acciones de seguimiento a la Recomendación 2/2020**

Como se señaló anteriormente, la DDU a invitación de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), se integró a la mesa de trabajo para el cumplimiento de la Recomendación de referencia. En cada mesa de trabajo se sostiene la importancia de dar cabal cumplimiento a los puntos recomendatorios.

En términos generales, la Defensoría se encargará particularmente de las acciones de coordinación de los trabajos que sean necesarios para dar cumplimiento a las recomendaciones consistentes en el diseño de un nuevo Protocolo de Atención a las Víctimas de violencia por razón de género, para estandarizar el tratamiento de una determinada problemática e identificar las responsabilidades particulares de las personas, áreas o instituciones, aplicable a todas las Unidades y áreas administrativas (Recomendación cuarta).

Para el cumplimiento de este punto recomendatorio, se han iniciado los trabajos de elaboración de la metodología. Para ésta se contempla la realización de un diagnóstico sobre el grado de efectividad de la aplicación de cada uno de los Protocolos existentes en cada Unidad. Lo anterior, para contar con un documento base que sea presentado ante el Colegio Académico y se forme la Comisión correspondiente para la elaboración del Protocolo único.

Otro aspecto de la Recomendación en el cual la DDU está participando para dar cumplimiento es una capacitación al personal encargado de operar el Protocolo, con el fin de que la atención a las víctimas sea con diligencia y adecuada, evitando en todo momento la revictimización de las personas afectadas (Recomendación quinta).

Sin embargo, más allá de la Recomendación de la CNDH, a través de la capacitación a personas clave, se propone diseñar una estrategia de comunicación efectiva tendiente a “erradicar la violencia de género” y generar las bases de una “cultura de la paz” en la UAM, promover mecanismos de prevención e intervención asertiva a los casos de violencia por motivos de género que se presenten en la institución; así como permitir que de manera compleja y en diálogo con personas clave de la comunidad universitaria se discuta de manera colectiva la pertinencia de realizar un protocolo unificado de atención a casos para la estandarización de los mecanismos de intervención.

El 25 de noviembre del año pasado se iniciaron los “Talleres de Formación profesional en materia de atención a la violencia de género en la UAM”; los ejes temáticos de la formación profesional integran técnicas pedagógicas y didácticas que permiten a las y los participantes adquirir los conocimientos suficientes sobre aspectos legales, sociales, pedagógicos, médicos, psicológicos, de Derechos Humanos, éticos y de autocuidado que propicien discernimientos y actividades

adecuadas y positivas en su práctica profesional. Algunos avances de la formación profesional se presentan en el siguiente apartado.

**Avances del curso taller: “Homogeneización de conocimientos sobre la complejidad de la violencia contra las mujeres y ruta crítica para la resolución de casos**

Como parte de los compromisos adquiridos por la *Defensoría de Derechos Universitarios*, fue diseñado e implementado un curso-taller para la formación de equipos de trabajo en áreas estratégicas de la Universidad. Las primeras 50 horas del taller se titularon: “Homogeneización de conocimientos sobre la complejidad de la violencia contra las mujeres y ruta crítica para la resolución de casos”.

El programa fue diseñado ex profeso por expertas, la Mtra. Irma Saucedo y la Dra. Lucía Melgar, quienes a través de una consultoría y en colaboración con la DDU, lo planearon con el principal objetivo de dotar de herramientas teórico-metodológicas a las y los participantes que contribuyan a mejorar la calidad de la atención, la crítica y la transversalización de la perspectiva de género en la atención a víctimas de violencia en nuestra Universidad.

A continuación se resumen los objetivos del taller:

- Desarrollar la capacidad crítica de las y los participantes para el manejo ético, eficiente y eficaz de casos de violencia por motivos de género, con especial énfasis en violencia sexual.
- Reforzar las habilidades y actitudes propicias para el trato sensible a las víctimas mediante diferentes técnicas participativas que incluyan el trabajo grupal, actividades concientizadoras y generadoras de autocuidado, empatía y atención con calidad y calidez.
- Proveer herramientas y técnicas para un acompañamiento ético y centrado en la víctima, que incluya la elaboración e implementación de una ruta crítica de atención.

La capacidad de reproducción de la violencia por razones de género nos obliga a entender el papel que tienen las Instituciones en el tratamiento de los actos violentos que conlleva a la revictimización y a la impunidad de estos delitos. Por lo tanto, se diseñó un programa que dotara a las y los participantes de los conocimientos necesarios para prevenir, atender y dar seguimiento a los testimonios de las víctimas.

Para desarrollar las sesiones académicas, se conformó un grupo heterogéneo en el que se incluyeron a varias personas clave en la intervención a casos de violencia en la vida universitaria; al taller se inscribieron participantes de todas las Unidades y se logró que 37 de los 45 alumnos/as originalmente inscritos, concluyeran las 50 horas de formación.

Como parte de la metodología de las sesiones de formación profesional, se consolidaron 5 grupos de trabajo que realizaron debates, intercambios y discusiones fuera del aula virtual de las horas de la sesión impartida vía Zoom por las docentes, lo que derivó en trabajo colaborativo que permitió fortalecer las redes de atención a las víctimas de violencia por razones de género en las distintas Unidades Académicas de la Universidad y de otras oficinas de Rectoría General. Lo anterior permite ser consecuente con la recomendación 02/2020, que sugiere construir herramientas conjuntas para garantizar el manejo ético y centrado en la víctima que requieren los casos de violencia contra las mujeres y por razones de género.

La evaluación general del taller ha resultado positiva en lo general y destaca entre el alumnado el entusiasmo y el gusto por los contenidos, así como la pertinencia de la temática abordada y los formatos adecuados a las condiciones derivadas de la pandemia por el virus SARS COV-2 que marcaron el pulso de 2020. La principal sugerencia recibida en la retroalimentación de esta primera etapa de los talleres de formación profesional fue la duración de las sesiones,



pues se consideró que hubiera sido pertinente asignar mayor tiempo a cada reunión para abordar con mayor profundidad los contenidos.

<b>Tabla resumen de principales indicadores de desempeño</b>	
Horas impartidas de clases	50
No. participantes	37
Promedio de asistencia por clase	32 participantes
Unidades alcanzadas	Xochimilco-Azcapotzalco-Lerma-Iztapalapa-Cuajimalpa-Defensoría de Derechos Universitarios
No. de sesiones impartidas	15
No. máximo de fichas de lectura entregadas por alumno/a	15
No. mínimo de fichas de lectura entregadas por alumno/a	6

Es importante señalar que la serie de talleres continuarán hasta completar las 160 horas que establece la Recomendación citada de la CNDH, las siguientes dos sesiones con la participación de la Dra. Luciana Ramos Lira investigadora del Instituto Nacional de Psiquiatría, quien de manera conjunta con el grupo desarrollará el tema de violencia sexual.

La implementación de una campaña de difusión permanente sobre su derecho a una vida libre de violencia, y los mecanismos con los que cuentan para hacerlos valer. (Recomendación sexta). Sobre este punto, se han desarrollado las primeras reuniones de trabajo con las instancias vinculadas para su ejecución y en los próximos días se contará con una primera propuesta integral de comunicación para la implementación de dicha campaña.

## **Propuesta metodológica para el fortalecimiento del diagnóstico y elaboración del Protocolo Único Estandarizado de atención a casos de acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma Metropolitana**

### **Introducción**

En respuesta al compromiso adquirido por la Universidad Autónoma Metropolitana de diseñar un Protocolo Único Estandarizado para prevenir y atender los casos de discriminación y violencia de género en la Universidad, se presenta la siguiente propuesta de trabajo que tiene como objetivo generar evidencia que contribuya a la construcción de dicho documento a partir de los saberes, trabajos previos y esfuerzos ya realizados por los diferentes órganos universitarios que han llevado a la construcción de documentos similares para cada Unidad Académica.

Tomando como base la “Metodología para el seguimiento del cumplimiento de la Recomendación 02/2020”, en concreto la recomendación específica cuarta (III.4), se propone una estrategia metodológica de mesas de trabajo en tres fases (planeación, coordinación y facilitación, sistematización) orientada a (1) estandarizar el tratamiento de las posibles denuncias de violencia de género, especialmente el acoso y hostigamiento sexual en la UAM, (2) identificar responsabilidades particulares de las personas, áreas o instituciones, aplicable a todas las Unidades y áreas administrativas, (3) generar un instrumento que refleje las necesidades y proporciona respuestas adecuadas a las situaciones.

### **Estrategia Metodológica**

Como lo estipula la “Metodología para el seguimiento del cumplimiento de la Recomendación 02/2020”, se propone como estrategia metodológica la generación de talleres de diagnóstico en los que participen las partes actoras que la UAM considere pertinentes (incluyendo a alumnas, profesoras, investigadoras y personal administrativo), con el fin de generar espacios de reflexión y discusión

sobre ejes medulares que posibiliten la generación de un primer borrador de un protocolo unificado de atención a víctimas de violencia de género en la Universidad, aplicable a todas las Unidades Académicas y áreas administrativas.

Si bien los ejes temáticos abordados en cada mesa serán acordados con la Defensoría, estos deberán estar orientados a expresar:

- a) la organización de la respuesta o solución que se presta ante una situación de violencia ejercida contra las mujeres por razón de su sexo;
- b) las competencias y responsabilidades de las instituciones y personas a las que recurrir, en qué momento hacerlo, de qué manera y con qué objeto;
- c) los materiales y humanos por parte de cada una de las entidades que participan;
- d) el compromiso asumido por cada una de ellas en la respuesta a proporcionar ante las situaciones identificadas o descritas como desencadenantes de la acción de respuesta.

Además de los apartados reconocidos en la Metodología como imprescindibles en el Protocolo (a decir: definiciones, descripción del procedimiento para recibir e investigar las denuncias, sancionar a los infractores, así como para tomar medidas de protección y de contención inmediata para la o las víctimas y denunciantes), las mesas de trabajo estarán diseñadas e implementadas considerando dos de los tres momentos de intervenciones culturales participativas para generar un proceso más amplio y creativo con la comunidad universitaria, es decir:

1. Detonar la reflexión sobre los conocimientos, percepciones y actitudes ante los contenidos que se van a trabajar en el protocolo.
2. Devolver la información de la primera reflexión y crear uno nuevo sobre qué acciones querrán y se comprometerán a realizar a fin de garantizar la igualdad y la no discriminación.

## **Productos**

- Matriz comparativa de protocolos y documentos afines.
- Cartas descriptivas de las sesiones con preguntas guía establecidas previamente con la Defensoría.
- Minutas de sesiones de trabajo y transcripciones de los talleres de diagnóstico.
- Primer borrador de Protocolo Único a partir de insumos generados en las mesas de trabajo.

## **Cronograma de actividades**

Se propone un cronograma de trabajo de tres meses, iniciando con una primera reunión de trabajo con la DDU en la que se establezca: 1) las personas participantes en las mesas de trabajo; 2) el índice temático del Protocolo a trabajar en cada sesión, así como sus preguntas guía; 3) un cronograma de trabajo acorde con los tiempos de la Universidad.

En dicha reunión, las consultoras presentarán una matriz del análisis de los Protocolos con los que actualmente cuenta la UAM, la cual servirá de base para las reflexiones y toma de decisión base, así como el número de sesiones de trabajo, que se contemplan no sean mayores a 5.

## **Transversalizar la perspectiva de género y de Derechos Humanos en las prácticas de la comunidad universitaria**

A partir de la experiencia en la atención de quejas y orientaciones, hemos identificado la necesidad de que la comunidad universitaria adquiera una formación básica transversalizada con perspectiva de género en materia de legalidad y de respeto a los Derechos Humanos, a fin de que estos conocimientos sean incorporados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en las actividades administrativas e, incluso, en el trato cotidiano dentro y fuera de la Universidad.

Tenemos claro que nuestra Universidad está impulsando la transversalización de la perspectiva de género y de Derechos Humanos en las prácticas de la comunidad universitaria. Esta situación se observa a partir de las reformas al Reglamento del Alumnado y la reciente emisión de las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género.

Actualmente, la Defensoría tiene una labor activa al interior de las comisiones que se han constituido por mandato del Colegio Académico con la finalidad de: [i] elaborar un código de ética que sea marco de referencia para la comunidad universitaria y particularmente para la Defensoría de los Derechos Universitarios; [ii] Comisión encargada de revisar el Reglamento de Estudios Superiores, en particular lo relativo a los trámites escolares y evaluaciones para considerar al alumnado que presente alguna discapacidad, problemas de salud, embarazo y maternidad; las oportunidades que tienen para inscribirse a las unidades de enseñanza-aprendizaje que consideran evaluaciones de recuperación, los plazos para concluir los estudios y, en general, las causales por las que puede perderse la calidad de alumna o alumno, así como las restricciones para readquirirla; y [iii] Comisión encargada de revisar integralmente los reglamentos, políticas y lineamientos que integran la Legislación Universitaria a partir de las orientaciones contenidas en las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, y del documento de Diagnóstico de las obligaciones y acciones de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia por razones de género, armonizadas con las obligaciones en Derechos Humanos, necesarias en la Legislación Universitaria para proponer, en su caso, las reformas reglamentarias correspondientes.

## **Avances del proyecto: Modelo Eficiente para la Atención, Investigación y Emisión de Recomendaciones por violaciones a los derechos universitarios en la UAM**

### **Antecedentes: condiciones en las que se recibió la oficina de los DDU en el ámbito jurídico (septiembre de 2020)**

El proyecto y los avances que a continuación se presentan integran una propuesta derivada de los resultados del diagnóstico FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) en relación con el análisis de algunos aspectos de la situación de la oficina de la *Defensoría de los Derechos Universitarios* (DDU) de la UAM antes de dar inicio a esta segunda gestión administrativa; las conversaciones con actores/as clave, sus críticas, propuestas y la revisión del marco normativo, llevaron a plantear los aspectos del modelo de intervención legal.

Asimismo, el proyecto se gestó a partir del análisis de los formatos de orientación y las quejas recibidas de forma directa o las remitidas por la *Comisión Nacional de Derechos Humanos* (CNDH), de la revisión de los anexos para el “Acta Entrega Recepción de la *Defensoría de los Derechos Universitarios* (DDU)”, de los expedientes que fueron enlistados y los encontrados no numerados; se pudo identificar una consistente carencia de método, lineamientos de trabajo y de estructuras ordenadas de funcionamiento para la integración de los expedientes.

Uno de los ejes centrales de la *Defensoría de los Derechos Universitarios* (DDU) es atender las quejas y peticiones de la comunidad universitaria por posibles violaciones a sus derechos universitarios.

Esto trae consigo la necesidad de desplegar procedimientos para la investigación de posibles afectaciones a las y los peticionarias(os); por ello, es necesario establecer un parámetro mínimo de atención, seguimiento y cierre de expedientes, sustentado en los principios de buena fe, eficiencia, equidad, independencia, legalidad, objetividad, oportunidad, prudencia; confidencialidad,

transparencia, no revictimización; enfoque diferenciado y especializado; máxima protección, igualdad; seguridad jurídica; imparcialidad; equidad de género, dignidad y diversidad.

A partir del acto de entrega-recepción de los expedientes relacionados con orientaciones y quejas recibidas en la presente administración, se hicieron las algunas consideraciones, mismas que fueron informadas a la Oficina del Abogado General y a la Contraloría de la Universidad y que a continuación se detallan:

#### **a) Sobre los formatos de comunicaciones y quejas internas**

- En los expedientes de orientación y quejas, se identificó desorganización y descontrol. Varios de estos no contaban con número de folio, ni tampoco se identificaban como formatos de orientación; no se encontraban en ningún orden a través del cual se pudiera identificar el estatus del asunto (asuntos concluidos, en seguimiento o pendientes).
- Existen formatos de queja requisitados que cuentan con el sello de “recibido” por parte de la Defensoría, pero no tienen un número secuencial e, incluso, en algunos casos ni siquiera un número de identificación; por ejemplo, aparecen formatos en los que se lee “mes de noviembre del 2017”, sin que tengan inscrito un número consecutivo o del día en que se recibieron; se ignora qué tipo de seguimiento jurídico se les dio, cuáles fueron los resolutivos y de qué manera se dio por atendido y cerrado el asunto.
- Se encontraron correos electrónicos impresos dirigidos a la Maestra Leticia Ramírez Silva, ex Secretaria Técnica de la DDU, en los que se observan notas manuscritas, sin que haya evidencia de expedientes abiertos de orientaciones o quejas a partir de los mismos, ni cómo fueron atendidos, o qué estrategia de seguimiento procedió, como tampoco si se concluyó el trámite o la atención.

## **b) Sobre las quejas canalizadas por la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)**

- Se recibieron expedientes que tenían un número de oficio asignado por la CNDH. En su mayoría, son expedientes que se integraron con la notificación de las diversas Visitadurías de dicho organismo dirigidos a la Mtra. Leticia Ramírez Silva, quien fue Secretaria Técnica en la anterior administración. En algunos de estos expedientes se enviaron documentos anexos, como correos electrónicos de las personas quejasas. No se encontró evidencia de respuesta alguna a las y los peticionarios, ni tampoco comunicaciones de la atención brindada a dicho Organismo.
- En general, no se encontraron evidencias respecto a si el personal de esta Defensoría entabló comunicación con las personas quejasas o, en su caso, qué tipo de comunicación se estableció, cuál fue la orientación que se le brindó y cuál fue el seguimiento que se dio al asunto; es importante señalar que en la mayoría de los expedientes no hay elementos que permitan inferir si la atención brindada dio, o no, conclusión al asunto.
- En estos expedientes no hay ninguna marca que permita identificar la relevancia de los casos; ya sea por el tipo de hecho, perfil de la víctima, perfil de las personas señaladas o por los posibles daños causados.

## **c) Sistematización de la información**

El diseño de estrategias orientadas a la prevención y erradicación de la violencia, particularmente por razones de género, es una de las acciones que compete a la DDU; de ahí la importancia de recopilar, conservar y sistematizar la información que se genera a través de diversos mecanismos. Uno de ellos es la recepción de escritos de quejas que se reciben por correo electrónico sobre las diversas situaciones que afectan a la comunidad universitaria.



- En este rubro, se destaca que no se recibió algún informe o material electrónico que diera cuenta de ello, no se recibió ninguna base de datos con información mínima donde se identifique el nombre de la persona peticionaria, situación reportada, motivo de la queja o el tipo de atención o seguimiento brindado.
- No se recibió un registro de las quejas internas (es decir, de las que llegan directamente al correo oficial de la DDU), ni de las quejas canalizadas por la *Comisión Nacional de Derechos Humanos*. La relación de los asuntos que se anexaron al Acta de Entrega-Recepción se hicieron en el momento mismo de dicho acto. A petición de la actual titular se capturaron en archivo digital, uno a uno los números de las quejas.

#### **d) Acciones de mediaciones o conciliaciones**

Existen situaciones que, de acuerdo con la naturaleza del caso, permiten proponer alternativas de solución a través de procesos de mediación o conciliación; estos mecanismos de diálogo son un recurso importante dentro de las facultades de la DDU.

- No se recibió una relación de asuntos donde se hubieran utilizado los mecanismos de mediación o conciliación para resolver algún conflicto entre miembros de la comunidad universitaria.

#### **e) Solicitudes de información pública**

Se encontraron solicitudes de información pública sobre casos de acoso y hostigamiento sexual que fueron remitidas a la Defensoría.

- No existen documentos que evidencien si se proporcionó o no una respuesta en cada una de estas solicitudes.

## **Avances del proyecto a marzo de 2021**

A continuación se exponen las diversas acciones que se han ejecutado a partir del análisis del estado en que se encontró la oficina de la DDU, con la finalidad de cumplir con los objetivos de defender y vigilar el respeto de los derechos universitarios en nuestra Casa de Estudios.

### **Creación de un mecanismo institucional para la orientación y atención de quejas a la comunidad universitaria**

Con la finalidad de darle formalidad y certeza jurídica a las actuaciones en torno a los expedientes de orientación y queja que lleva la Defensoría, se ha puesto en marcha una metodología de trabajo fundamentada en el REDDU y las Reglas de Funcionamiento Interno de la Defensoría de los Derechos Universitarios (REFIN DDU).

### **Oficina Virtual**

Con motivo de la pandemia por COVID-19, la DDU cuenta con un sitio en la página web que se denominó “Oficina Virtual”; sin embargo, ésta tiene un alcance limitado ya que su funcionamiento está diseñado para la presentación de un formato de orientación o queja y para adjuntar un limitado número de documentos, pero no para dar seguimiento al proceso completo de intervención e investigación.

Se inició la primera etapa de monitoreo de las mejores prácticas en materia de justicia digital para identificar cuáles de ellas pueden servir como insumos para el trabajo de asistencia técnica que habrá que desarrollarse con el área de sistemas de la universidad.

## Registro de orientaciones y quejas

A partir del 18 de septiembre de 2020, fecha en que se recibieron las oficinas, se instauró un mecanismo de registro de expedientes, mediante la asignación de un número de registro para identificar el número acumulado, así como mes y año en que se recibió.

Asimismo, se desarrolló una base de datos básica (en Excel) que contiene la siguiente información: [i] número de folio, [ii] fecha de recepción, [iii] tipo trámite (orientación o queja), [iv] forma de recepción; [v] nombre de la persona usuaria, [vi] sexo/género, [vii] correo electrónico, [viii] matrícula o número económico, [ix] Unidad, [x] licenciatura o posgrado en donde esté inscrito el/la alumno(a), [xi] área de adscripción; [xii] teléfono, [xiii] domicilio, [xiv] nombre y cargo de la autoridad a quien se le imputa la posible violación a derechos universitarios, [xv] descripción de los hechos, [xvi] trámites por parte de la DDU, [xvii] status y [xviii] observaciones. Así formulada la base, al menos permite identificar y sistematizar la información.

Estos datos servirán de insumo para un sistema tecnológico mucho más sofisticado que facilite la obtención de información fundamental para la toma de decisiones y propuesta de acciones y políticas.

Se han dado número de folio, y registrado como quejas, todas las comunicaciones recibidas vía correo electrónico, mensajes de Whatsapp y por llamada telefónica. En aquellos casos en los que las quejas o peticiones se recibieron por la vía electrónica, se han confirmado personalmente vía telefónica o a través de la plataforma Zoom, conforme al punto II.5 de las Reglas de funcionamiento interno de la DDU, y a través de estos mecanismos también se les ha pedido a las/os usuarias/os que amplíen la explicación de los hechos. De igual forma, previo a calificar la competencia de esta Defensoría, se hace un análisis del caso.

Es importante aclarar que existe un registro de las orientaciones que se proporcionan a través de llamadas telefónicas y mensajes de Whatsapp. Se registran elementos básicos de información, como nombre completo, área a la que se encuentra adscrito, Unidad al que pertenece, matrícula, número de empleado y datos de localización, síntesis de la situación planteada y atención brindada.

También se realizó una base datos con el registro de los casos integrados por la *Comisión Nacional de Derechos Humanos*. En dicha base de datos se registra: el número de folio, fecha y modalidad de recepción, nombre completo de la persona quejosa, sexo o género, correo electrónico, Unidad, lugar donde está inscrito o adscrita la persona quejosa, nombre del trabajador o trabajadora y su adscripción, número de localización, domicilio, autoridad responsable, número de Visitaduría, fecha oficio de canalización, nombre del Visitador a cargo del asunto, descripción de los hechos, trámites realizados por la Defensoría y estatus de la queja.

Se está por acordar con la CNDH un mecanismo de seguimiento a la canalización de los casos a efecto de tener actualizados cada uno de ellos, especialmente de las quejas de la administración pasada en las que se desconoce el estatus actual.

Finalmente, es importante señalar que, en la atención de quejas esta Defensoría ha privilegiado el diálogo y la “cultura de la paz” entre quienes integran la comunidad universitaria.

### **Análisis de quejas y su correspondiente calificación**

Este procedimiento ha implicado —en el marco de la pandemia— que en las funciones de la DDU se haya priorizado el contacto directo con las y los miembros de la comunidad universitaria a través de los medios electrónicos, no sólo para confirmar la queja o petición de manera personal ante la Defensora Titular o la Defensora Adjunta, según lo establece el punto II.5 de las Reglas de

Funcionamiento Interno de la DDU, sino también para brindar un trato y escucha más cordial y humano, con criterios de Derechos Humanos y enfoque de género interseccional, los cuales obligan a conocer el contexto en que se desarrollaron los hechos y el que vive quien presenta una queja.

Este procedimiento abarca: [i] la revisión y análisis del escrito de queja; [ii] la revisión y análisis de los anexos; ambas acciones tienen la finalidad de identificar posibles violaciones a derechos universitarios, las autoridades posiblemente implicadas y la competencia de esta Defensoría; c) entrevista con el/la quejoso(a) si hace necesario para aclarar los hechos motivo de la queja d) entrevista con las autoridades implicadas en el escrito de queja y, e) el escrito en el que se acuerda la improcedencia, incompetencia o procedencia de la queja.

Uno de los criterios que se han utilizado para la mejor atención de los asuntos, es identificar las oportunidades de diálogo, justo para resolver de fondo la problemática que incide en el daño o malestar del miembro de la comunidad que presenta una queja ante la Defensoría, por lo cual se ha privilegiado este diálogo.

Resulta pertinente señalar que, en el contexto sanitario que estamos viviendo, este procedimiento ha representado un doble esfuerzo tanto para quienes requieren la atención, como para quienes laboramos en la Defensoría, por las dificultades que ha representado trabajar en las condiciones actuales y en las que se encontró la oficina.

### **Emisión de acuerdos**

Estamos conscientes de que un elemento primordial para la institucionalización de los derechos universitarios en nuestra Casa de Estudios, es la certeza jurídica de que cada uno de los acuerdos y resoluciones que emite la Defensoría debe ser el resultado de un análisis objetivo, que incluye el enfoque de género interseccional y de Derechos para todos los miembros de la comunidad universitaria involucrados. Este trabajo no ha sido fácil, ya que al llegar a la Defensoría, no encontramos ningún tipo de resolución ni alguna metodología para la emisión de acuerdos que

serviera como base para el desarrollo de este trabajo. Todo esto se ha ido construyendo poco a poco.

### **Criterios de seguimiento de orientación**

Una línea de trabajo de la Defensoría ha sido fortalecer la coordinación con las instancias para la atención de violencia por razones de género, recientemente creadas en las distintas Unidades.

En algunos casos, miembros de la comunidad universitaria acuden a la Defensoría o a ambas instancias al mismo tiempo, en busca de atención u orientación. De acuerdo a la particularidad del asunto, si es posible, se ha optado por llevar a cabo reuniones tripartitas, para posteriormente hacer un ejercicio de referencia y contrarreferencia hasta lograr la solución del caso.

### **Criterios de atención de quejas**

Dentro del marco jurídico de actuación regulado por el actual Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la UAM, la sustanciación de las quejas ocupa un lugar primordial.

Es importante señalar que los criterios de atención de las quejas que la comunidad nos hace llegar, no tienen un corte de litigio o punitivista, sino fundamentalmente están orientados a encontrar soluciones a problemáticas que, en muchas ocasiones, tienen su origen en malas prácticas que se han vuelto consuetudinarias y se han normalizado pero que, efectivamente, pueden constituir violaciones a derechos universitarios.

Así pues, se intenta indagar el origen de los problemas para darles solución en un marco de protección de los Derechos Humanos en general. Incorporamos los principios de protección para las víctimas, así como los del debido proceso, los cuales son fundamentales para institucionalizar el Estado de Derecho.

### Algunos datos estadísticos

A continuación se describen brevemente, de manera cuantitativa los avances y resultados que se han logrado con relación a las peticiones de orientación y quejas.

### Sistema de Orientación

Hasta el viernes 22 de marzo se habían brindado un total de 16 orientaciones; en dos casos se está dando seguimiento por ser competencia de una oficina de atención a la violencia de género; en cuatro casos es posible que se conviertan en quejas, por lo que se está en espera de los escritos de queja y los correspondientes anexos. Varios de las solicitudes de orientación están relacionados con trámites administrativos al interior de la Universidad.

A continuación, se muestran algunos datos relacionados con espacios y usuarios:

#### Sexo de la o las personas que solicita la orientación

Sexo	Cantidad
Hombre	5
Mujer	15
<b>Total</b>	<b>20</b>

#### Relación de la persona solicitante con la UAM por orientación solicitada

Relación	Cantidad
Alumno(a)	13
Trabajador(a)	4
No se especifica	1
<b>Total</b>	<b>18</b>

#### Unidad académica y área de adscripción de la persona solicitante

Unidad	Cantidad
Azcapotzalco	5
Cuajimalpa	3
Iztapalapa	3
Lerma	0

Xochimilco	4
No se especifica	1
<b>Total:</b>	<b>16</b>

### Medio a través del cual se solicitó la orientación

Medio	Cantidad
Correo electrónico	14
Llamada telefónica	1
No se especifica	1
<b>Total</b>	<b>15</b>

### Sistema de quejas

Del 17 de septiembre de 2020 y hasta el lunes 22 de marzo de 2021, se han recibido un total de **23 quejas**; 16 de las cuales corresponden a 2020 y ocho al año 2021.

Se han resuelto 12 solicitudes de quejas en los siguientes sentidos: [i] una fue admitida; [ii] dos están en trámite de admisión; [iii] nueve se han concluido; de estas en cuatro se dictó un acuerdo de improcedencia y en cinco por no ser competente la Defensoría, conforme a algún supuesto de los previstos en el artículo 15 del REDDU.

### Sexo de la o las personas que interponen la queja

Sexo	Cantidad
Hombre	15
Mujer	15
<b>Total</b>	<b>30</b>

### Relación de la persona quejosa con la UAM, por queja presentada

Relación	Cantidad
Alumno(a)	12
Trabajador(a)	11
No se especifica	1
<b>Total</b>	<b>24</b>



### Unidad académica de la o las personas quejasas

Unidad	Cantidad
Azcapotzalco	6
Cuajimalpa	1
Iztapalapa	3
Lerma	1
Xochimilco	10
Rectoría general	2
No se especifica	1
<b>Total:</b>	<b>24</b>

### Medio a través del cual se recibió la queja

Medio	Cantidad
Correo electrónico	21
Llamada telefónica	1
No se especifica	2
<b>Total:</b>	<b>24</b>

### Solicitudes de información pública

A la fecha de la entrega de este informe se ha recibido y atendido solamente una solicitud de información pública relativa a la atención de casos de violencia de género; se consideró importante incluir el informe entregado a dicha oficina ya que puede contribuir no solo a visibilizar las acciones de las oficinas de atención en cada una de las Unidades Académicas, sino por la importancia de diseñar políticas institucionales que trasciendan a toda la población universitaria; las acciones emprendidas por cada una de las responsables de las oficinas constituyen insumos importantes en este sentido (Anexo 1).

### Relaciones interinstitucionales

Con la finalidad de ampliar nuestros lazos de cooperación con instancias de protección y defensa de los Derechos Humanos, se ha iniciado una primera etapa de encuentros con instancias a afines al mandato de esta Defensoría. En este sentido destaca la reunión con la Titular de la *Comisión de Derechos Humanos de*

la Ciudad de México (CDHCM), quien mostró su disposición al aceptar actividades de cooperación con esta Defensoría, particularmente para:

- La elaboración del Catálogo de derechos universitarios de la UAM, sustentado en el catálogo de violaciones a los Derechos Humanos ya elaborado por este organismo. Para el desarrollo de esta actividad, se realizarán mesas de trabajo con representantes de cada una de las instancias a efecto de intercambiar experiencias de conocimiento y trabajo para elaborar el catálogo de referencia.
- El Fortalecimiento en los procesos de investigación de quejas y Recomendaciones. Para fortalecer la integración de los expedientes que se abren por orientaciones y quejas, bajo estándares y principios de debido proceso, debida diligencia, certeza y transparencia; desde la recepción, seguimiento, se realizarán sesiones de trabajo para elaborar un Manual de Procedimientos de Investigación que sea la base operativa de la oficina virtual de esta instancia. El Manual incluirá por lo menos, la recepción de quejas, calificación de competencias, etapas de las acciones de investigación y seguimiento, entre ellas medidas cautelares, criterios de conclusión de expedientes o reapertura de las mismas y finalmente la emisión y seguimiento para el cumplimiento de Recomendaciones.
- Cooperación técnica para el fortalecimiento de la oficina virtual. Se realizará un apoyo de orientación tecnológica para la Oficina Virtual de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la UAM que permita tener una arquitectura tecnológica para dar seguimiento puntual y en línea a los procesos de orientación y queja.

## **Retos y metas**

Con base en los proyectos presentados para este año por la *Defensoría de los Derechos Universitarios*, de manera específica éste relacionado directamente con la atención a las víctimas de violación a sus derechos universitarios, se trabaja intensamente en las siguientes acciones:

### **Abatir el rezago de expedientes internos**

Del conjunto de expedientes recibidos en la administración pasada que comprenden el periodo 2017-2020, como ya se señaló previamente, no se entregó el estado actual de cada uno. Los escenarios posibles por el tiempo que ha transcurrido son diversos: puede ser que no haya ya interés en continuar con el procedimiento, o que algunas de las partes hayan dejado de ser parte de la comunidad universitaria, o bien, que se haya resuelto de manera satisfactoria la situación motivo de la queja.

### **Abatir el rezago de quejas remitidas por la *Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)***

Del conjunto de expedientes recibidos en la administración pasada que comprenden el periodo 2017-2020 que fueron canalizados por la CNDH, tampoco se cuenta con información del estado actual de cada uno de ellos, por lo que se hace necesario diseñar una estrategia de regularización con el organismo defensor de los Derechos Humanos, a fin de identificar cuáles se encuentran vigentes y darles el trámite correspondiente.

La Defensoría, en los últimos meses, ha recibido vía correspondencia algunos oficios de canalización con expedientes, que no han sido respondidos aún a causa de la falta de personal que colabore para este fin.

### **Diseñar un catálogo de violaciones a derechos universitarios**

Resulta necesario desarrollar un catálogo de posibles violaciones a los derechos de la comunidad universitaria, con el objetivo de contar con un instrumento que permita unificar los criterios para la identificación y clasificación de conductas violatorias a los derechos universitarios. Esta actividad se realizará en marco de las acciones de cooperación con la *Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México*.

### **Elaborar un Manual de procedimientos de integración de quejas**

Se desarrollará un manual interno de métodos y procedimientos de investigación de presuntas violaciones a los derechos universitarios para la DDU. Contar con esta herramienta metodológica dará certeza jurídica a la comunidad universitaria, además de dotar al personal de la DDU con un método y lineamientos de trabajo transparentes que beneficien a las víctimas, mediante una estrategia de investigación que les brinde la certeza de no trasladarles la carga de la prueba, y que considere, en todo momento, la asimetría que conlleva el ejercicio del poder.

### **Fortalecimiento de la Oficina Virtual**

La meta es diseñar una estrategia de modernización para la Oficina Virtual de la *Defensoría de los Derechos Universitarios* de la UAM que permita tener una arquitectura tecnológica para dar seguimiento puntual y en línea a los procesos de orientación y queja.

### **Procurar elementos para la mediación y la justicia restaurativa**

Explorar esta justicia restaurativa como un medio de resolver los conflictos de manera pacífica, promover la tolerancia y la inclusión, construir el respeto por la diversidad y promover prácticas comunitarias responsables.

## **Reformas al Reglamento de la DDU**

Con el objetivo de proponer reformas al REDUU, actualmente se desarrolla un estudio comparativo con los reglamentos de otras universidades. La finalidad es que la comunidad universitaria cuente con un instrumento más accesible que le permita comprender de manera más clara las facultades y competencias de la Defensoría, así como que el personal de la DDU cuente con un instrumento legal más preciso y operativo que brinde certeza jurídica a quienes acuden a una orientación o presenten una queja.

El sentido de las propuestas de reformas va orientado a desarrollar de manera más específica las funciones que debe tener la DDU en materia de prevención de violencias y violaciones a derechos universitarios, así como la atención a la comunidad universitaria en situación de vulnerabilidad.

## **Avances del proyecto: Fortalecer el Liderazgo y Ciudadanía Universitaria con Perspectiva en Derechos Humanos en Estudiantes de la UAM**

### **Antecedentes**

Como resultado del Diagnóstico FODA realizado por parte de la *Defensoría de los Derechos Universitarios* (DDU) para conocer la situación actual de los Derechos Humanos e universitarios en la Universidad Autónoma Metropolitana, se encontró un área de oportunidad relevante en el trabajo con organizaciones estudiantiles y otros integrantes de la comunidad estudiantil como punto clave para implementar estrategias que promuevan los Derechos Humanos y universitarios de manera integral; debido a que, como apuntan los estudios de juventud, generalmente es entre pares que se da el acompañamiento a personas afectadas en sus Derechos Humanos. Afortunadamente, en este sector de la comunidad universitaria se encontró interés en la organización y participación en eventos destinados a la difusión de los Derechos Humanos y universitarios, además de una creciente preocupación por atender la prevención y erradicación de la violencia, especialmente por motivos de género.

El objetivo de este proyecto es diseñar acciones y estrategias de prevención que promuevan los Derechos Humanos y universitarios de manera colaborativa con la comunidad estudiantil, permitiendo que el estudiantado forme parte activa en la resolución de conflictos que como sector señalan constantemente.

Este proyecto está diseñado para colaborar con las diferentes organizaciones estudiantiles que hay en las cinco Unidades Académicas, con representantes estudiantiles de los diferentes órganos colegiados y con la comunidad estudiantil en general.

La metodología del proyecto es participativa en la medida de lo posible, dadas las circunstancias que estamos viviendo actualmente: se desarrolla mediante reuniones vía remota con diferentes integrantes de la comunidad estudiantil, con quienes se busca establecer un vínculo de colaboración generando un efecto “bola de nieve” para que más estudiantes se interesen en participar en el proyecto.

El proyecto cuenta con cuatro actividades ejes que se realizarán a lo largo del año 2021, las cuales están sujetas a transformarse durante el proceso de realización del proyecto y en función de las necesidades e inquietudes expresadas por el sector estudiantil y son las siguientes:

**Mesas de trabajo: “Diálogos en torno a los Derechos Universitarios: construyendo ciudadanía estudiantil”**

La DDU está organizando una serie de mesas de trabajo destinadas a fortalecer el liderazgo de jóvenes integrantes de diferentes órganos colegiados y de integrantes de diferentes organizaciones o grupos estudiantiles, esto con la intención de brindar herramientas jurídicas y de acceso a la justicia para la juventud con la finalidad de poderse desempeñar activamente en los procesos democráticos y de participación ciudadana dentro y fuera de la universidad.

Para la organización de las mesas de trabajo se realizaron cuatro reuniones con la comunidad estudiantil (el día 13 de enero con representantes estudiantiles, el 29 de enero con organizaciones estudiantiles, una reunión plenaria celebrada el día 11 de febrero y por último una reunión el 18 de marzo); la última sesión de trabajo encaminada a integrar a las nuevas representaciones estudiantiles de las Unidades donde ya se realizaron elecciones. En las reuniones con el estudiantado se presentó el proyecto de la DDU y se discutió la logística de las actividades; en total se ha contado con la participación de 36 estudiantes y 5 organizaciones estudiantiles pertenecientes a las cinco Unidades Académicas de la UAM.

Esta actividad constituye un espacio donde, a partir de preguntas detonadoras, se entablan diálogos entre el alumnado, alguna persona invitada como especialista y una integrante de la *Defensoría de los Derechos Universitarios*. Las mesas tienen una duración de 2 horas, se realizan vía Zoom y son transmitidas por los medios del área de Comunicación Social por las redes sociales de la UAM; la actividad se desarrolla el último miércoles de cada mes de las 17:00 a las 19:00 horas. En función a lo recogido en las reuniones con el estudiantado, se elaboró la selección de temas y el programa para las mesas, incorporando las preocupaciones y necesidades expresadas por el alumnado, con el siguiente programa:



**Mesas de trabajo:  
Diálogos en torno  
a los derechos  
universitarios:  
Construyendo  
ciudadanía estudiantil**

Diálogo entre el alumnado,  
especialistas y la Defensoría a partir  
de preguntas detonadoras

<p><b>Mesa 1. Hablemos de autonomía</b> ¿Qué es la autonomía universitaria? ¿Qué lugar tiene en ella el estudiantado? ¿Cómo puede incidir en ella? <b>MARZO 31, DE 17:00 A 19:00 HRS.</b> f UAM Universidad Autónoma Metropolitana</p> <p><b>Mesa 2. Estructura orgánica</b> Rutas ante situaciones que enfrenta el alumnado <b>ABRIL 28, DE 17:00 A 19:00 HRS.</b> f UAM Defensoría de los Derechos Universitarios UAM</p> <p><b>Mesa 3. Órganos colegiados</b> <b>MAYO 26, DE 17:00 A 19:00 HRS.</b> f UAM Defensoría de los Derechos Universitarios UAM</p> <p><b>Mesa 4. Reglamento del alumnado</b> ¿Cuáles fueron las reformas recientes al reglamento? ¿La libertad de cátedra está obligada a respetar mis derechos de estudiante? <b>JUNIO 30, DE 17:00 A 19:00 HRS.</b> f UAM Defensoría de los Derechos Universitarios UAM</p>	<p><b>Mesa 5. Políticas transversales de atención a la violencia de género</b> <b>JULIO 28, DE 17:00 A 19:00 HRS.</b> f UAM Universidad Autónoma Metropolitana</p> <p><b>Mesa 6. DDU</b> ¿Qué es la DDU? <b>AGOSTO 25, DE 17:00 A 19:00 HRS.</b> f UAM Defensoría de los Derechos Universitarios UAM</p> <p><b>Mesa 7. Oficinas de atención a la violencia de género</b> <b>SEPTIEMBRE 29 DE 17:00 A 19:00 HRS.</b> f UAM Defensoría de los Derechos Universitarios UAM</p> <p><b>Mesa 8. Movimientos estudiantiles feministas en la UAM</b> <b>OCTUBRE 27, DE 17:00 A 19:00 HRS.</b> f UAM Universidad Autónoma Metropolitana</p>
---	--






La primera mesa, “Hablemos de autonomía”, que se llevó a cabo el 31 de marzo y que contó con la presencia del Dr. Romualdo López Zárate (UAMA) además de miembros del estudiantado, se ha reproducido 2,400 veces en Facebook, 92 me gusta y 160 reproducciones en YouTube.

### **Taller de Fotografía para visibilizar los Derechos Humanos en el ámbito universitario**

El objetivo general de este taller es reflexionar colectivamente qué son los Derechos Humanos y cómo vinculados a la fotografía pueden ser herramientas de transformación emancipadora que coadyuven en la construcción colectiva de otras realidades. Al finalizar el ciclo de talleres se diseñará una exposición colectiva a través de plataformas socio digitales y de ser posible en las distintas instalaciones de la Universidad. El taller se llevará a cabo tres veces en el año, una cada período intertrimestral.

En la primera edición del “Taller de Fotografía para visibilizar los Derechos Humanos en el ámbito universitario”, realizado del 24 al 27 de marzo, se recibieron alrededor de 50 solicitudes de inscripción quedando el cupo lleno con 25 estudiantes pertenecientes a las 5 Unidades de la UAM.



La Defensoría de los Derechos Universitarios invita al alumnado de la UAM a:

**TALLER DE FOTOGRAFÍA PARA  
VISIBILIZAR LOS DERECHOS  
HUMANOS EN EL ÁMBITO  
UNIVERSITARIO**

Del 24 al 27 de marzo a las 16:00 horas  
CUPO LIMITADO

Informes e inscripciones: [smoranieto@correo.uam.mx](mailto:smoranieto@correo.uam.mx)





## **Segunda edición del “Encuentro de Feminismos en la Educación Media Superior y Superior”**

La DDU en colaboración con el Comité Feminista UAM y la Escuela Nacional de Estudios Superiores (ENES) Unidad Morelia de la UNAM, realizarán una segunda reunión o encuentro de organizaciones feministas y personas que en lo individual están interesadas en la situación de las mujeres en la educación media superior y superior.

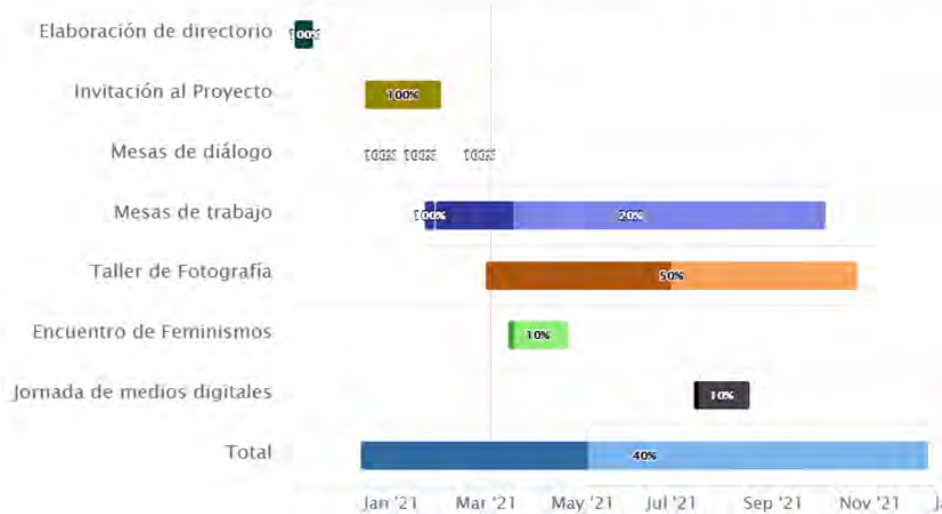
Este evento servirá como espacio de encuentro y diálogo sobre las diferentes condiciones y experiencias que se atraviesan en diversas instituciones educativas en torno a temas de género y principalmente la violencia por razones de género que impera en estas instituciones.

## **Jornada por los Derechos Humanos y la erradicación de la Violencia en Medios Digitales en el contexto universitario**

La DDU, interesada en enfrentar la violencia digital en estos tiempos de pandemia y confinamiento, está en camino de promover una Red entre diferentes instancias universitarias para difundir los Derechos Humanos y su relación con la “la violencia digital” en el contexto universitario.

Para lograr lo anterior, la DDU promoverá una jornada académica que consistirá en una serie de conferencias impartidas por especialistas y representantes de diferentes instancias relacionadas con los medios digitales, en las sesiones se abordarán temas relacionados con la prevención, detección y atención de la violencia mediante medios digitales y el papel que tienen los Derechos Humanos en este contexto, se contará con la participación de investigadoras/es y especialistas en el tema, organizaciones que se dedican atender alguna de las formas esta modalidad de violencia y especialistas en el marco legal y psicológico para la contención, canalización, asesoría y de ser necesario, la intervención de esta modalidad de violencia.

Proyecto para Fortalecer el Liderazgo y Ciudadanía Universitaria con Perspectiva en Derechos Humanos en Estudiantes de la UAM



**Gráfica general de avance del proyecto**

A cada una de las siguientes actividades le corresponde un 20% del avance total del proyecto:

- Logística 16%
- Mesas de diálogo 10%
- Taller de fotografía 10%
- Encuentro de feminismos 3%
- Jornada de medios digitales 1%
- Avance total del proyecto: 40%

### Retos y Metas

En el marco de las cuatro actividades principales del proyecto hemos encontrado diversos retos, la mayoría de ellos relacionados con las modalidades de convivencia derivadas de la pandemia por COVID-19; por ejemplo, ha sido complicado acercarse al alumnado por lo que la forma de contacto principal es mediante “bola de nieve” o invitación de los mismos estudiantes a otros

estudiantes pertenecientes a órganos colegiados, organizaciones estudiantiles o simplemente estudiantes con interés en la promoción de los Derechos Humanos y universitarios.

Otro reto importante al que nos hemos enfrentado ha sido adaptar la metodología de trabajo mediante reuniones de Zoom con grupos numerosos, actualmente participan en el proyecto alrededor de 50 estudiantes y 6 organizaciones estudiantiles, la implementación de una metodología participativa resulta esencial para que todo el estudiantado tenga voz y voto en la organización de las actividades; a esto se suma el reto de la movilidad estudiantil al interior de la Universidad, jóvenes que participan en el proyecto terminan sus estudios, otros/as finalizan sus periodos en los órganos colegiados abandonando el proyecto.

Actualmente la meta es que nuestra invitación a participar sea continua y permanente para lograr acercarnos a estudiantes que van ingresando a nuestra casa de estudios y que tengan algún interés por involucrarse en la promoción de los Derechos Humanos y universitarios. La meta es que la diversidad presente en el estudiantado sea un factor que enriquezca al proyecto, el cual pretende ser un espacio de encuentro para la pluralidad de tonos presentes en el conjunto de voces universitarias.

Otro objetivo es fortalecer la ciudadanía universitaria entre las y los jóvenes de la UAM, brindar herramientas jurídicas y de acceso a la justicia para lograr incentivar y facilitar la participación activa en los procesos democráticos y de participación ciudadana dentro y fuera de la UAM, de esta manera fomentar una “Cultura de la paz” y por los Derechos Humanos y universitarios entre toda la comunidad universitaria.

Por último, consideramos que este proyecto promueve la creación y el fortalecimiento de redes de apoyo entre la comunidad estudiantil. En múltiples



ocasiones el primer contacto sucede cuando se denuncia una violación a un derecho universitario es entre pares; por ello, la apuesta fundamental de la promoción de espacios de trabajo y encuentro entre jóvenes de las 5 Unidades es compartir el interés en el conocimiento y promoción de sus derechos; estamos incentivando el intercambio de saberes y experiencias para crear y enriquecer las redes de apoyo estudiantil.

## **Avances del proyecto: El Derecho a la información para y sobre las personas con discapacidad en la UAM**

### **Antecedentes**

La *Defensoría de los Derechos Universitarios* (DDU) de la UAM, como instancia creada en 2015, tiene como propósito brindar a la comunidad universitaria un espacio para la resolución de controversias, incluyendo la promoción, la defensa y la observación para el respeto de los Derechos Humanos en nuestra casa de estudios.

Uno de los grupos que requieren mayor atención en este propósito son las personas con discapacidad que forman parte de la Comunidad Universitaria, ya sea como alumnas o alumnos, académicas o académicos y trabajadoras-e administrativos. Se trata de un grupo que históricamente ha visto vulnerados sus derechos a la incorporación a la educación superior, a su plena participación y a la creación de condiciones de equidad tanto en el terreno de la docencia, la investigación, la vinculación y la cultura, entre otros.

Teniendo como referente el cometido de la *Defensoría de los Derechos Universitarios*, tomando en cuenta el análisis FODA realizado para el diagnóstico de la situación de los Derechos Humanos en la UAM y la urgencia de atender las necesidades de las personas con discapacidad en la UAM, la DDU ha propuesto como una de sus prioridades para el año 2021 la realización de una serie de acciones en el terreno de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad.

Para avanzar en dicho cometido, se ha visto la necesidad de establecer una alianza de colaboración con la Iniciativa del Programa Universidad Accesible, mismo que desde 2017 viene realizando una serie de acciones en el campo de la investigación, la vinculación, la docencia y la difusión respecto de la plena participación de las personas con discapacidad en la Universidad.

El Programa Universidad Accesible ha realizado un diagnóstico en tres etapas. La primera, que contó con la participación de Coordinadores de Licenciatura en UAM-Xochimilco (2017). En la segunda, se consideró la perspectiva de las y los Coordinadores de Licenciatura en las cinco Unidades Académicas con que cuenta la Universidad (2018), mientras que la tercera se ha centrado en la realización de entrevistas con alumnos/as y exalumno/as de la UAM en condición de discapacidad (2019-2020). Asimismo, se han realizado dos Jornadas (2018 y 2019) y un Diplomado sobre accesibilidad universitaria (2020), en el cual también se encuentra colaborando la *Defensoría*.

Entre otros aspectos prioritarios, se ha detectado la necesidad de hacer accesible la información que continuamente produce la UAM en formatos impresos, visuales, auditivos, páginas web, entre otros, de tal forma que sean efectivamente accesibles a las personas con discapacidad y contribuyan a participar plenamente y cursar exitosamente sus estudios.

Asimismo, se ha constatado la necesidad de contar con información precisa sobre las personas con discapacidad en la UAM (alumnas/os, académicas/os y trabajadoras administrativas/os), sus necesidades y sus propuestas para avanzar hacia la accesibilidad.

## **Objetivo**

Generar y poner a la disposición de la comunidad universitaria de la UAM los recursos disponibles para garantizar la accesibilidad a la información producida por la UAM por parte de alumnos y alumnas, académicos y académicas y de trabajadoras y trabajadores administrativos en condición de discapacidad, así como contar con información precisa sobre su participación actual en nuestra Universidad y sus necesidades.

Dadas las temáticas y características de este proyecto se propiciará y dará prioridad a la participación de personas con discapacidad de la comunidad

universitaria tanto en el diseño, como en la implementación y la evaluación de las acciones previstas.

### **Objetivos específicos**

- Diseñar y poner en marcha una campaña de sensibilización respecto del derecho a la información por parte de las personas con discapacidad, en el marco de sus Derechos Humanos.
- Diseñar y operar un espacio de capacitación para alumnas/os, académicas/os y trabajadores administrativos respecto de los derechos de las personas con discapacidad, así como de las alternativas disponibles para la accesibilidad universitaria.
- Producir y analizar información detallada por Unidad, programa de estudios, condición de discapacidad y necesidades específicas de las personas con discapacidad que hoy en día forman parte de la comunidad universitaria, así como de los jóvenes que solicitan ingresar.

### **Resultados**

Con este proyecto se pretende dar visibilidad a la plena participación de las personas con discapacidad en la UAM, que incluya materiales audiovisuales, de audio e impresos para difundir y propiciar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito universitario.

Igualmente, se hará la propuesta de implementar “Talleres de formación profesional en derecho a la información de personas con discapacidad en el marco de los Derechos Humanos”.

Por último, se tiene la intención de hacer un documento que incluya los resultados de una investigación diagnóstica (cualitativa y cuantitativa) sobre la presencia de personas con discapacidad en la comunidad universitaria, sus características específicas, sus necesidades y sus propuestas. Para ello, se





considera tanto la información institucional disponible como la perspectiva de las personas con discapacidad que forman parte de la comunidad universitaria.

Cabe mencionar que actualmente este proyecto es el que cuenta con menor avance dado que estamos en coordinación con el Programa Universidad Accesible, quienes cuentan con sus propios tiempos. Sin embargo, se está trabajando en la base de datos de profesorado y publicaciones en torno al tema.

## Actividades de vinculación

Se ha tenido presencia en distintos eventos en donde se ha buscado dar a conocer la labor de la DDU y hacer vínculos con otras instancias universitarias de la UAM e instituciones académicas:

-Durante el trimestre 20-P se trabajó con estudiantes de la División de CyAD de la Unidad Xochimilco en un proyecto para diseñar material informativo sobre la DDU, como carteles, trípticos e infografías, con la intención de promover en la Comunidad Universitaria los Derechos Humanos; esta actividad a la vez hace vínculos con el estudiantado.

-Se comenzó a colaborar con la Red de Organismos Defensores de los Derechos Universitarios (REDDU) con sede en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), atendiendo a sus eventos y sus reuniones plenarias.

-Se comenzó a trabajar con el “Programa Universidad Accesible” que integra a profesorado de todas las Unidades de la UAM.

-Se dio inicio a un proceso de difusión de las actividades de la DDU también fuera de la UAM, por invitación de otras instancias de atención a grupos en situación de vulnerabilidad.

-Se participó en la “Comisión encargada de diseñar Políticas Transversales para erradicar la violencia por razones de género” como elemento constitutivo de los derechos universitarios.

-Actualmente se está trabajando en hacer convenios de colaboración con la *Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México* (CDHCM), con la *Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México* (FGJCDMX) y con el *Instituto Latinoamericano de Estudios de la Familia A.C.* (ILEF).

## **Actividades de difusión transversales a todas las áreas de la DDU**

-El 26 de febrero de 2021 se participó en la presentación del libro *Autonomía e inclusión. Narraciones autobiográficas de sillistas* del Dr. Enrique Mancera Cardós a cargo de la Titular de la DDU, la Dra. María Guadalupe Huacuz Elías; la Dra. Raquel Güereca, Coordinadora de Bienestar Universitario y Género de la UAM Lerma y la Dra. Lidia Blásquez Martínez, Jefa del Área de Investigación “Procesos Sociales, Políticos e Instituciones” de UAML. Esta actividad se circunscribe a las actividades de difusión, en particular a la de las personas con discapacidad en nuestra Universidad.

-Asimismo, como conmemoración del Día Internacional de la Mujer 2021, la DDU participó en la organización del Primer Encuentro Universitario “Arte, Género y Diseño (ArGeDi)” junto con la División de Ciencias y Artes para el Diseño de la UAM-Xochimilco realizado de manera virtual. En este evento participaron autoridades de la Universidad, profesorado de distintas Unidades, además de las personas que conforman la DDU, como la Dra. Iris Santillán que dictó la conferencia magistral “La violencia hacia las mujeres”. En él, se hizo una muestra de trabajos artísticos del alumnado y el profesorado relativos a distintas problemáticas de violencia y discriminación hacia las mujeres. Hasta el día de hoy, más de 1500 personas habían accedido a la grabación.

-Como actividad inaugural de los “Talleres de formación profesional en el manejo de casos de violencia por motivos de género en el ámbito universitario”, la Dra. Leticia Bonifaz, consejera de la CEDAW, dictó la conferencia “Violencia de género en las Universidades” el día 25 de noviembre de 2020. En YouTube cuenta con 468 visitas y en Facebook 4,600 reproducciones.

## **Actividades de las integrantes del equipo de la DDU**

- Conferencia dictada en UAM-Iztapalapa, el 22 de febrero
- Conferencia en UAM-Xochimilco, el 5 de marzo

- Conferencia en UAM-Azcapotzalco. “A un año del 8-M y del 9-M. Hablemos de los derechos de las mujeres. 8 de marzo. <https://www.facebook.com/UAMedigital/videos/776562509954081>
- Conversatorio “La agenda de derechos de las mujeres en México, ¿qué hacer?” en Centro de Vinculación y Desarrollo Regional. Unidad Culiacán. <https://www.facebook.com/IPNCuliacan/videos/1651080328434225>
- El 27 de octubre de 2020 a las 12:50 horas, se tuvo participación en la Mesa 1. Violencia, espacio y nuevos territorios tomados, en el marco del XXVII Coloquio Internacional de Estudios de Género. Saberes feministas sobre violencias, justicias y memorias en tiempos de guerra, organizado por el Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México y el Programa Interdisciplinario de Estudios de Género de El Colegio de México.
- Se participó en el conversatorio Violencia contra las mujeres en las Universidades el 22 de octubre del 2020 organizado por el Tronco Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades de la Unidad Xochimilco
- Se participó el 10 de marzo en el programa Violeta Warrior de Violeta Radio 106.1 FM, hablando sobre liderazgos feministas y la relevancia de los movimientos estudiantiles feministas en tiempos pandémicos.
- Conferencia: “Violencia hacia las mujeres en las artes visuales contemporáneas de México” al lado de la Dra. Eli Bartra, UPAVIG, UAM-Xochimilco, 16 de diciembre de 2020.
- Participación en el montaje de la exposición “25N”, Centro Cultural Casa del Tiempo, 25 de Noviembre de 2020.

## Reporte presupuestal

### Informe de egresos 2020

Durante los años en que la DDU estuvo prácticamente inactiva, su presupuesto se fue deteriorando, quedándose sin recursos humanos y materiales, sin infraestructura digital apta para realizar de manera efectiva las tareas que le han sido encomendadas.

Por ello, en el año 2020 el presupuesto fue utilizado para la reactivación de la DDU, tanto materialmente como en la planeación de sus actividades mediante la creación de un nuevo sitio de Internet y un diagnóstico de Fortalezas, Oportunidades, Desafíos y Amenazas (FODA), además de la planeación e impartición de los “Talleres de formación profesional en el manejo de casos de violencia por motivos de género en el ámbito universitario” en atención de la Recomendación 2/2020 de la *Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)*.

A continuación, se desglosan los gastos ejercidos durante el año 2020 organizados por partida y por tipo de subsidio.

### Presupuesto de subsidio federal 2020

	Partida	Partida subespecífica	Concepto	Monto
<b>Materiales y suministros</b>	2000	2110101	Papelería y artículos de oficina	\$4,329
		2210401	Productos alimenticios para el personal en las instalaciones	\$951
		2610301	Combustibles, lubricantes y aditivos	\$ 2,290
		2940101	Refacciones y	\$ 129

			Accesorios para equipo de cómputo	
<b>Servicios generales</b>	3000	3270101	Patentes, derechos de autor, regalías y otros	\$ 271
		3330201	Servicios profesionales para Personas Físicas para servicios estadísticos y geográficos	\$ 34,620
<b>Total= \$ 42,580 M.N.</b>				

### Presupuesto de ingresos propios

	<b>Partida</b>	<b>Partida subespecífica</b>	<b>Concepto</b>	<b>Monto</b>
<b>Materiales y suministros</b>	2000	2120101	Materiales y útiles de impresión, reproducción y encuadernación	\$ 3,295
		2610301	Combustibles, lubricantes y aditivos	\$ 2,290
		2940101	Refacciones y Accesorios para equipo de cómputo	\$ 2,199
<b>Servicios generales</b>	3000	3330201	Servicios profesionales para Personas Físicas para servicios estadísticos y geográficos	\$ 73,020
		3360401	Impresión y	\$ 10,000

			elaboración de material informativo derivado de la operación y administración	
		3550101	Servicios de Mantenimiento de Transporte	\$ 2,710
<b>Bienes muebles, inmuebles, intangibles</b>	5000	5150101	Equipo de cómputo y de tecnologías de la información	\$ 6,769
<b>Total= \$ 92,499 M.N.</b>				

**TOTAL: \$135,079 M.N.**

### **Presupuesto Federal**

#### **Papelería y artículos de oficina**

El presupuesto de este rubro se utilizó para la adquisición de insumos para el funcionamiento de la DDU, como es papel, material de escritura, entre otros.

#### **Productos alimenticios para el personal en las instalaciones**

Aunque la mayor parte del tiempo el personal de la DDU trabajó de manera remota, por motivo la sistematización para el Acta de Entrega-Recepción de la Oficina, se tuvo que acudir a las instalaciones con las medidas sanitarias propuestas por la UAM ante la contingencia por Covid-19. Por ello, se hizo compra de café y alimentos para consumo en las instalaciones.

#### **Combustibles, lubricantes y aditivos**

La DDU cuenta con un vehículo y un chofer para apoyar tanto a la Titular, como al resto del personal en sus funciones. Durante la contingencia ha sido de suma importancia para el intercambio de documentos y comunicación entre el equipo de

la DDU e incluso con los asuntos que implican asistir a Rectoría General, por lo que es indispensable el gastos en combustible.

### **Refacciones y Accesorios para equipo de cómputo**

Este rubro se utilizó para la compra de memorias USB para apoyar las actividades fundamentales para la DDU.

### **Patentes, derechos de autor, regalías y otros**

Este presupuesto se utilizó para el pago del trámite de registro del logotipo de la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU) ante el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR). El logotipo fue realizado con el apoyo del personal de Comunicación Social de la UAM, cuyo equipo de diseño colaboró con propuestas, siendo elegida la del Lic. Raúl Velasco, quien cedió los derechos patrimoniales para su utilización.

Un trámite que quedó pendiente en este rubro fue el del registro del logotipo ante el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI), debido a que por la contingencia no estaban realizándolo.

### **Servicios profesionales para Personas Físicas para servicios estadísticos y geográficos**

El monto de \$ 34,620 M.N correspondiente a este rubro se utilizó para el pago de la Lic. Luisa Fernández Apan, quien realizó un diagnóstico FODA (Fortalezas, Oportunidad, Debilidades y Amenazas) para la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU); éste consistió en un proyecto que incluyó la redacción de un instrumento de entrevista, la realización de siete grupos focales y la redacción de un reporte final, el cual ha sido de gran utilidad para definir los objetivos, proyectos y estrategias que seguirá la DDU en los siguientes años, como la atención a personas con discapacidad o diversidad funcional.



## **Ingresos propios**

### **Materiales y útiles de impresión, reproducción y encuadernación**

Este rubro se utilizó para la adquisición de tinta para las impresoras con las que ya contaba la DDU.

### **Combustibles, lubricantes y aditivos**

Este presupuesto compensó a lo asignado en el Presupuesto Federal para el combustible del vehículo asignado para uso de la DDU.

### **Refacciones y Accesorios para equipo de cómputo**

El monto asignado a esta subpartida se utilizó para la compra de un disco duro que permitió la digitalización de documentos y expedientes de la antigua gestión y que fue de suma utilidad para las observaciones del Acta de Entrega-Recepción de la DDU.

### **Servicios profesionales para Personas Físicas para servicios estadísticos y geográficos**

Este presupuesto se utilizó para el pago de los honorarios de una actividad fundamental en la respuesta de la UAM a la Recomendación 2/2020 de la *Comisión Nacional de Derechos Humanos* (CNDH), que es la impartición de los “Talleres de formación profesional en el manejo de casos de violencia por motivos de género en el ámbito universitario”.

Para la planeación y la impartición de los talleres, se contrataron los servicios de la Mtra. Irma Saucedo González y la Dra. Lucía Melgar Palacios, a quienes se les pagó la cantidad de \$ 30,420 M.N. con impuestos incluidos.

Además, la Dra. Leticia Bonifaz Alfonso, consejera de la CEDAW, dictó una conferencia magistral con motivo de la inauguración de dichos talleres y se le pagó la cantidad de \$ 12,180 M.N.

## **Impresión y elaboración de material informativo derivado de la operación y administración**

El presupuesto de esta subpartida se utilizó para el pago de la impresión de material informativo derivado de la colaboración con alumnado de la División de Ciencias y Artes para el Diseño (CyAD) de UAMX, quienes elaboraron carteles, infografías, videos y postales para la difusión de los Derechos Humanos y del trabajo de la Defensoría.

## **Servicios de mantenimiento de transporte**

El monto destinado a este rubro se utilizó para hacerle un servicio de mantenimiento al automóvil al servicio de la DDU. Sin embargo, existe un diagnóstico que indica que es prioritario darle un mantenimiento mayor para su correcto funcionamiento y la seguridad de quienes lo utilizan.

## **Bienes muebles, inmuebles, intangibles**

Este monto se utilizó para la compra de un equipo multifuncional que permite escanear, imprimir y fotocopiar. Esto debido a que el que ya se encontraba en la Defensoría, mostró problemas desde un principio y era importante tener un equipo que pudiera cubrir las necesidades de esta oficina.

## **Otros gastos**

Otro de los gastos realizados, y que no se refleja en el presupuesto, es el pagado al Mtro. Marco Diego Vargas Ugalde, adscrito al Departamento de Educación y Comunicación de la UAMX. El profesor ha tenido un papel fundamental en el desarrollo del plan de la nueva gestión de la Defensoría de los Derechos Universitarios, ya que es quien ha desarrollado la página de Internet (<http://ddd.uam.mx>), haciendo una página más accesible y adecuada a las necesidades, incluyendo una versión temporal de la oficina virtual. Además, ha estado presente en el proceso de selección del logotipo con Comunicación Social

y en el desarrollo de las cápsulas: “Claves para la equidad y la justicia” con colaboración de UAM Radio.

### Informe de egresos hasta 22 de marzo del 2021

El presupuesto del año en curso se proyectó para la operación de la oficina de la DDU; los principales gastos han sido ejercidos en pagos de honorarios por actividades profesionales así como la inversión en equipo de cómputo, dado que no se cuenta actualmente con equipo funcional de acuerdo al diagnóstico de la Dirección de Tecnologías de la Información. En total, el presupuesto asignado para este año fue de **\$310,258 MN.**

Actualmente, se espera la aprobación del presupuesto para llevar a cabo adecuadamente los proyectos que tiene planeada la DDU para el presente año.

A continuación, se desglosan los gastos hasta el mes de marzo del presente año.

	<b>Partida</b>	<b>Partida subespecífica</b>	<b>Concepto</b>	<b>Monto</b>
<b>Remuneraciones al personal de carácter transitorio</b>	1000	1210101	Honorarios asimilables a salarios pagados por nomina	\$42,285.48
<b>Materiales y suministros</b>	2000	2120101	Materiales y útiles de impresión, reproducción y encuadernación	\$ 1,649
		2610301	Combustibles, lubricantes y aditivos	\$6,000
<b>Servicios generales</b>	3000	3330201	Servicios profesionales para Personas Físicas para servicios estadísticos y geográficos	\$ 96,216
		3360411	Impresión y elaboración de material informativo derivado de la	\$170.38

			operación y administración	
		3550101	Servicios de Mantenimiento de Transporte	\$ 341
<b>Bienes muebles, inmuebles, intangibles</b>	5000	5150101	Equipo de cómputo y de tecnologías de la información	\$ 69,664.80
<b>Total=</b>				<b>\$ 216,326.66 M.N.</b>

### Remuneración al personal de carácter transitorio

Este presupuesto se utilizó para la remuneración de la Dra. Alicia Saldívar, adscrita a la Unidad Iztapalapa, quien ha estado a cargo de la “Encuesta por razones de género y discriminación de la UAM”. Ella se encargó tanto de la realización, así como de la implementación de esta encuesta que actualmente se encuentra disponible para toda la comunidad.

### Gastos de operación

Debido a las condiciones de trabajo derivadas de la pandemia por COVID-19, se ha ejercido poco presupuesto en gastos de operación, como material de impresión y gasolina para el vehículo asignado a la DDU.

### Servicios profesionales para Personas Físicas para servicios estadísticos y geográficos

Una parte importante del presupuesto ha sido utilizada para el pago de servicios profesionales que apoyan en la realización de los distintos proyectos planteados por la DDU para el año 2021, así como la continuación de algunos que se están realizando desde el año 2020. Entre estos gastos se encuentran:

Pago de honorarios a la Dra. Lucía Melgar y a la Mtra. Irma Saucedo por impartición de 20 horas de los “Talleres de formación profesional en el manejo de casos de violencia por motivos de género en el ámbito	\$41,412
---	----------

universitario” en atención de la Recomendación 2/2020 de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH).	
Pago de honorarios a la Dra. Luciana Ramos por impartición de 4 horas de los “Talleres de formación profesional en el manejo de casos de violencia por motivos de género en el ámbito universitario” en atención de la Recomendación 2/2020 de la <i>Comisión Nacional de Derechos Humanos</i> (CNDH), además de revisión de la Encuesta.	\$6,084
Pago a Lic. Luisa Fernández por coordinación operativa y sistematización de los “Talleres de formación profesional en el manejo de casos de violencia por motivos de género en el ámbito universitario”.	\$24,360
Pago a Lic. Luisa Fernández por planeación de la estructura de la DDU de acuerdo a los resultados del diagnóstico FODA.	\$24,360

Asimismo, actualmente se encuentra en trámite el pago de \$18,252.60 de la Mtra. Marlene Vizuet, quien impartió un taller de fotografía que es parte del “Proyecto para Fortalecer el Liderazgo y Ciudadanía Universitaria con Perspectiva en Derechos Humanos en Estudiantes de la UAM” y que se realizará 3 veces a lo largo del año.

De la misma manera, se contempla el pago de \$18,270 para Beatriz Flores Gallardo, quien apoya en al área jurídica de esta Defensoría en el llenado y la actualización de la base de datos de expedientes con indicadores de Derechos Humanos y género.

## Equipo de cómputo y de tecnologías de la información

La gestión anterior de la DDU contaba con nueve equipos de escritorio las cuales, después de una revisión por parte de la DTI, fueron declarados obsoletos dado el abandono y el descuido en el que se encontraban.

Por lo tanto, actualmente ninguna integrante de la DDU cuenta con equipo de cómputo adecuado para el desempeño de sus funciones y para el trabajo de manera remota, por lo que se adquirieron por lo pronto 3 equipos de cómputo sugeridos por la Dirección de Tecnologías de la Información (DTI). Actualmente, se está esperando la entrega de estos 3 equipos y se espera que se entreguen en los próximos días.

La cantidad restante es de **\$65,766** por lo que se espera que se apruebe el presupuesto solicitado para la realización de los proyectos presentados por la DDU al Rector General y al Patronato de esta Universidad.

Cabe aclarar que el ejercicio del gasto se realizó con apoyo de la Oficina de Rectoría General, al no contar con un equipo de cómputo que permita la instalación de Sistema Integral de Información de la Universidad Autónoma Metropolitana (SIUAM). Esto, aunque ha sido de gran ayuda en el inicio de actividades durante la contingencia, ha limitado el conocimiento del manejo de las partidas y los gastos, por lo que se espera que en las próximas semanas, Asistencia Administrativa pueda contar con este Sistema y así tener un control y conocimiento exacto del presupuesto.



En síntesis, en la *Defensoría de los Derechos Universitarios* seguimos construyendo mecanismos de políticas universitarias tendientes a la promoción y el respeto de los Derechos Humanos y universitarios; por lo anterior, como se señaló a partir del diagnóstico FODA, del proceso de formación profesional en violencia y género dirigido a 35 personas de la comunidad universitaria, las mesas de trabajo derivadas del proyecto con jóvenes universitarias/os y la primera encuesta focalizada en la detección de la violencia por razones de género en la UAM, son las primeras respuestas suministradas desde la DDU para dar cumplimiento a las acciones marcadas en el REDDU (promoción de una cultura de los Derechos Humanos y universitarios, el fomento del conocimiento, estudio y difusión de los Derechos Humanos en el ámbito universitario), estas y otras actividades implementadas desde la DDU pretenden analizar la problemática actual de la situación de los derechos universitarios, el objetivo es la incidencia razonada y justificada para el diseño de políticas universitarias adecuadas y eficaces en materia de Derechos Humanos para una “cultura de la Paz” en nuestra casa de estudios.