

**Informe que presenta la Comisión encargada de analizar la estructura y funciones de la Unidad Especializada en Igualdad y Equidad de Género, creada mediante el Acuerdo 01/2018 del Rector de la Unidad, por recomendación del Consejo Académico en su Acuerdo CUA-05-154-18.**

## **Antecedentes**

La Unidad Especializada en Igualdad y Equidad de Género (UEIyEG) fue creada mediante el Acuerdo 01/2018 del Rector de la Unidad, publicado el 17 de julio de 2018. Desde esa fecha la legislación nacional y universitaria han tenido grandes cambios. Tal es el caso de la Ley General de Educación Superior, que obliga a las instituciones de educación superior a garantizar que se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género; las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género de la UAM y de manera relevante la reforma al Reglamento del Alumnado de la UAM para incorporar la revisión de faltas relacionadas con violencia cometidas por el alumnado.

Asimismo, ha habido un cambio cultural en el que la perspectiva de género se ha implementado en diversos espacios sociales con el fin de subsanar las inequidades entre hombres y mujeres. Las jóvenes universitarias están cada vez más conscientes de sus derechos y dispuestas a defenderlos.

La Comisión, para dar cumplimiento al mandato, llevó a cabo las siguientes actividades:

## **Trabajos realizados por la Comisión**

**1. La Comisión escuchó y ponderó las opiniones de todas las personas invitadas y asesoras durante 20 horas, en las reuniones realizadas el 27, 28 y 30 de marzo, 4 y 11 de abril de 2023.**

Durante este periodo las reuniones tenían una duración de alrededor de 4 horas cada una y, después de haber escuchado y debatido una amplia variedad de posturas en torno al tema, la Comisión consideró pertinente esperar a que la Comisión del Colegio Académico generara un Protocolo Único para Prevenir y Atender la Violencia por Razones de Género, como fue recomendado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

A partir del 24 de mayo la Comisión comenzó a reunirse nuevamente, aunque sin las personas asesoras e invitadas, para agilizar los trabajos y no postergar más la reestructuración de la UEIyEG, en vista de que es un compromiso firmado con el alumnado en paro, y de que la Comisión del Colegio Académico también registraba una gran variedad de posturas respecto al protocolo para prevenir y atender la violencia por razones de género, por lo que los avances eran lentos al nivel de la Universidad en su conjunto.

**2. El 4 de abril la Comisión recibió en forma preliminar y a partir del 8 de abril analizó a detalle la encuesta sobre la Unidad Especializada en Igualdad y Equidad de Género, realizada en marzo y abril de 2023 por un sector del alumnado en paro.**

Participantes: 107

Han sido usuarios: 35

No han sido usuarios: 72

De las 35 personas que mencionaron haber sido usuarias de la UElyEG, 14 manifestaron no haber recibido la ayuda que necesitaban; 11, no como hubieran querido; 3, “para nada”. Entre los principales motivos señalaron los siguientes:

- No hubo asesoría ni orientación adecuada.
- Desconocimiento de los alcances de la UElyEG (“la atención está dirigida sólo si eres persona en situación de violencia directa”; “te dirigen al apoyo psicológico de la Unidad”).
- Falta de trabajo estadístico.
- Desconocimiento de la normatividad y leyes generales.
- No hubo confidencialidad (“la profesora se enteró [sin mi consentimiento], el hostigamiento aumentó”).
- Falta de atención psicológica especializada (“ir con un psicólogo no es solamente escucharte hablar y decirte ‘échale ganas’”; “no hay un psicoterapeuta que me ayudara a tratar más a fondo mi problema”).
- Presión por levantar denuncia (“te orillan a presentar la denuncia ante el MP aunque a veces una solo quiere contención”).
- Falta de asesoría jurídica (“les falta preparación en derecho para dar una correcta asesoría en las instancias externas”).
- Falta de seguimiento (“me dijeron que estarían en contacto conmigo, pero ya no lo hicieron”).

**¿Qué fallas identificas durante el proceso de aplicación del protocolo de atención a la violencia de género?** Algunas de las respuestas fueron las siguientes:

- Opciones limitadas para llevar diferentes procesos (“se queda en que tú como persona en situación de violencia tienes que asistir a terapias psicológicas, como único proceso”; “sólo tienen protocolos para violencia de género de tipo sexual”).
- Falta de seguimiento (“De nada sirve que tenga conocimiento sobre la perspectiva de género, si no le van a seguir dando seguimiento a los alumnxs”).
- Poca difusión de los protocolos y alcances (“no es un procedimiento que todes les estudiantes conozcamos al entrar a la UAM”).
- Falta de acompañamiento jurídico y psicológico especializado (“sería muy bueno contar con un abogado que también se involucre en el dictamen para garantizar que no hay conflicto de interés”; “su abogado y su psicóloga, no hacen nada solo te ayudan a llenar el reporte”).
- Revictimización (“mucho respeto a la institución pero poco a las personas en situación de violencias”).
- Se orilla a la denuncia (“a lo mejor trata de impulsar a la persona en situación de violencia a que denuncie inmediatamente sin tener un protocolo de protección más amplio”; “encaminar todo a la denuncia ministerial”).
- Poca claridad en los protocolos y falta de atribuciones a la UElyEG (“Las fallas están ubicadas en que el protocolo no es claro, [...], no hay atribuciones para la titular ni su personal en las comisiones de faltas”).

**¿Por qué no asistirías a la UElyEG?**

Algunos de los motivos fueron los siguientes:

- Pérdida de confianza (“Perdieron mi confianza y considero que es lo mismo no hacer nada que asistir con ellos”; “pues asistiría por trámite, pero no va a pasar nada”; “fui a la UEIEG solicitando [...], ya que después de solicitar apoyo en derechos universitarios le comentaron a la profesora y la situación se agravó”).

- Trabajo deficiente y falta de profesionalismo (“porque son super deficientes, su ayuda psicológica y la del abogado no son buenas”; “por la falta de profesionalismo”).
- Revictimización (“porque revictimizaron a mi agresor”; “porque solo me revictimizarán y no harán algo más que ser una instancia canalizadora y receptora”).

#### **¿Confías en la UElyEG?**

No: 68.

Sí: 39.

#### **¿Qué tipo de atención o servicios profesionales crees que le hagan falta a la UElyEG para que se fortalezca?**

Psicológico: 16

Legal: 21

Psicológico y legal: 7

No sé: 21

Otros: 42 (asesoría jurídica con perspectiva de género)

En la reunión del 11 de abril de 2023, la Mtra. Kemberli García Barrera presentó un análisis de los resultados de la encuesta realizada por el alumnado en paro, en el que ofreció argumentos de justificación para cada una de las opiniones negativas expresadas por las personas que respondieron dicha encuesta.

#### **3. El 26 de mayo la Comisión recibió, por intermediación del Rector de Unidad, y analizó en detalle los informes del ejercicio presupuestal de la UElyEG correspondientes a los años 2020, 2021, 2022 y un avance de 2023, periodo de gestión de la última titular.**

La Comisión analizó los informes del ejercicio presupuestal y observó cierta falta de información e insuficiente desglose de los gastos, percibiendo una relación poco equilibrada entre la cobertura real de casos atendidos y personas asistentes a cursos o talleres, y el significativo volumen del presupuesto asignado, por lo que algunos aspectos de este análisis fueron trasladados a la entrevista con la titular de la UElyEG.

#### **4. El 7 de junio de 2023 la Comisión en pleno entrevistó a la titular de la UElyEG.**

La titular de la UElyEG, Mtra. Kemberli García Barrera, sostuvo una entrevista de dos horas con el pleno de la Comisión, durante la cual expuso libremente su visión del trabajo de la unidad y señaló que no era titular, sino encargada de la UElyEG.

La Mtra. Kemberli García Barrera recibió anticipadamente por escrito, el 2 de junio, las preguntas que se le harían por acuerdo previo de la Comisión; acerca de las tareas de la UElyEG y su manera de realizarlas, el procesamiento y seguimiento de los casos, la forma de ejercer los recursos económicos y las funciones de cada integrante del equipo; la titular respondió libremente a todas las preguntas.

#### **ANEXO 1. OFICIO CAUC.44.23.**

#### **ANEXO 2. MINUTA DE LA ENTREVISTA A LA MTRA. KEMBERLI GARCIA.**

**5. La Comisión realizó una segunda encuesta dirigida a la comunidad en general, del 16 al 22 de junio de 2023, únicamente con preguntas fundamentadas en el desempeño de las funciones previstas en el Acuerdo de creación de la UElyEG.**

### **ANEXO 3. PREGUNTAS DE LA ENCUESTA.**

Participantes: 269

Alumnado de licenciatura: 39.8%

Alumnado de posgrado: 5.9%

Personal académico: 34.9%

Personal administrativo de base: 3.7%

Personal administrativo de confianza: 15.6%

¿Conoces la UElyEG?

Sí: 80.3%

No: 19.7

¿Has sido usuaria o usuario?

Sí: 16.7%

No: 83.3%

### **Opinión general sobre la UElyEG**

- A la pregunta abierta “En general, mi opinión sobre la UElyEG es...” sólo respondieron 155 personas:
  - 51 personas expresaron conceptos generalmente positivos.
  - 12 personas expresaron conceptos regulares, intermedios o con “peros”.
  - 49 personas expresaron conceptos generalmente negativos.
  - 43 personas no la conocen, no tienen opinión, no la han usado o necesitado.
  - 114 personas no respondieron.
- Las personas que manifestaron opiniones positivas expresaron ideas mayormente dirigidas al trabajo de prevención, como: es un área indispensable para la Unidad Cuajimalpa, es muy bueno que exista, realiza un gran esfuerzo con las limitaciones existentes, el trabajo de prevención es bueno, los cursos y talleres son interesantes, informativos y con buenas dinámicas, grato aprendizaje, espacio de reflexión que permite visibilizar la violencia de género, ayudan a comprender y aprender nuevos conceptos y perspectivas, útil para corregir pensamientos erróneos, el trabajo con masculinidades es importante, es creativa, habla claro y da confianza, genera perspectiva crítica, los presentadores tienen buen trato.
- Las personas que manifestaron opiniones negativas expresaron ideas sobre temas variados pero que incluyen tanto el trabajo de prevención como el de atención a los casos, por ejemplo: crean falsas expectativas, pretenden adoctrinar, tienen opiniones sesgadas, los cursos y talleres son repetitivos, la atención es deficiente, los procesos de seguimiento son lentos, hay falta de análisis académico y de distintos enfoques, hay activismo radical, hay tendencias punitivas, no se da apoyo de verdad, no se da seguimiento real, ahora sólo es una fachada, que use otras metodologías más variadas en el análisis de los casos, los procesos son revictimizantes, deben poner más atención en los casos requeridos, que no rebasen su ámbito de competencia, que no obliguen a firmar consentimiento

informado, es violatorio de derechos, que averigüen a fondo los casos.

**Ideas, comentarios, propuestas o recomendaciones para la UElyEG.**

- Que tenga apoyo jurídico.
- Mejorar los talleres.
- Personal más capacitado.
- Dar mayor peso a lo académico, tener conocimientos en didáctica.
- Apoyo equitativo a hombres y mujeres.
- Ampliar el uso diversas metodologías y perspectivas.
- Mejorar la vinculación con la comunidad.

**6. La Comisión realizó un análisis comparativo entre las funciones asignadas por el Acuerdo 01/2018 y el informe presentado por la UElyEG al Consejo Académico el 24 de marzo de 2023.**

Acuerdo 01/2018 del Rector de Unidad	Observaciones y recomendaciones
<p><b>PRIMERO.</b> Se crea la UNIDAD ESPECIALIZADA EN IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO, que dependerá orgánicamente de la Rectoría de Unidad.</p> <p><b>SEGUNDO.</b> La UNIDAD ESPECIALIZADA EN IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO estará orientada por principios que consoliden los valores de la Universidad, en especial, por los de equidad, igualdad y no discriminación.</p>	
<p><b>TERCERO.</b> Sus principales actividades consistirán en:</p> <p>a) Generar un diagnóstico inicial, que deberá ser actualizado periódicamente y que permita conocer la situación general en torno a la igualdad y equidad de género en la Unidad Cuajimalpa.</p>	<p>En el informe no se advierte el cumplimiento de esta actividad.</p> <p>Se recomienda:</p> <p>Presentar a la persona titular de la Rectoría de Unidad una evaluación anual sobre el estado de la situación en materia de igualdad, equidad y violencia de género.</p> <p>Esta evaluación deberá ser cuantitativa y cualitativa y deberá incluir, al menos, los siguientes indicadores: casos, tipo de violencia, casos que se presentaron ante comisiones de faltas o procedimiento laboral, resoluciones, sector, en caso del alumnado: división, plan de estudios; en caso de personal administrativo coordinación de adscripción.</p>

<p>b) Proponer ante las instancias universitarias que correspondan las medidas y mecanismos necesarios para la detección, prevención, atención y erradicación de la violencia de género al interior de la UAM Cuajimalpa.</p>	<p>En el informe no se advierte una relación clara entre la UElyEG y las instancias universitarias.</p> <p>Se recomienda:</p> <p>Al final de cada trimestre la UElyEG deberá reunirse con las personas titulares de las direcciones de división, jefaturas de departamento, coordinaciones de estudio y coordinaciones administrativas para comentar sobre los casos y proponer acciones.</p>
<p>c) Diseñar y proponer a las instancias universitarias que correspondan un Plan de Igualdad para Transversalizar la Perspectiva de Género en la Unidad Cuajimalpa, así como las medidas y mecanismos necesarios para el cumplimiento cabal del mismo.</p>	<p>En el informe no se advierte el cumplimiento de esta actividad; además, en diciembre de 2020 fueron aprobadas por el Colegio Académico las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, por lo que ya no le correspondería realizar esta actividad.</p> <p>Se recomienda:</p> <p>Asesorar a las diversas instancias universitarias en el ámbito de sus competencias para contribuir con el cumplimiento de las Políticas Transversales.</p>
<p>d) Promover campañas de concientización, sensibilización y capacitación sobre el tema, dirigidas a integrantes de la comunidad universitaria.</p>	<p>En el informe se advierte el cumplimiento de esta actividad, pero se sugiere se complementarla.</p> <p>Se recomienda:</p> <p>Realizar, en conjunto con las instancias universitarias correspondientes, actividades educativas como talleres, mesas de debates, actividades lúdicas dirigidas a la erradicación de la violencia de género para la formación de una comunidad universitaria cooperativa y solidaria.</p>
<p>e) Presentar por escrito al Rector de la Unidad, un informe anual de las actividades desarrolladas para su presentación al Consejo Académico.</p>	<p>En el informe se advierte el cumplimiento de esta actividad.</p> <p>Al haber sido creada mediante acuerdo de la persona titular de la Rectoría de Unidad, es a esa persona a quien la UEIEG debe presentar su informe; no obstante, por la importancia que tiene su trabajo para la vida de la comunidad, se recomienda que dicho informe anual de actividades siga siendo presentado ante el Consejo</p>

	Académico por la persona titular de la Rectoría de la Unidad.
--	---

### Sobre los módulos

<b>CUARTO.</b> Para la operación de la Unidad Especializada se crean los siguientes módulos:	<b>Observaciones y recomendaciones</b>
<b>I De Atención y Prevención de la Violencia de Género con las siguientes funciones:</b>	
1. Recepción de quejas y acompañamiento	Se reporta la recepción de quejas; sin embargo, no es claro hasta dónde llega el acompañamiento.
2. Acompañamiento psicológico	Se reporta acompañamiento psicosocial
3. Acompañamiento jurídico	No cuenta con personal que pueda acompañar jurídicamente.
4. Monitoreo y/o revisión final de los casos	No son claras las actividades que se hacen para monitorear y dar seguimiento a los casos.
<b>II. De Transversalización de la Perspectiva de Género con las siguientes funciones:</b>	
a. Observatorio de la violencia y la igualdad de género.	No se menciona nada al respecto en el informe. Sería muy relevante poder implementar un mecanismo como este que permitiera articular a diferentes actores de la comunidad universitaria
b. Prevención, sensibilización y capacitación	Se reporta el cumplimiento pero con una cobertura relativamente baja con base en el conjunto de la comunidad
c. Formulación de propuestas de medidas y mecanismos para asegurar la igualdad y la equidad de género ante las instancias universitarias competentes.	No se menciona nada al respecto en el informe.

### **7. La Comisión detectó actividades que realiza la UElyEG, pero que no están previstas en el Acuerdo 01/2018 del Rector de Unidad.**

En el informe anual, en ambas encuestas y en la entrevista se menciona de manera sobresaliente el importante impacto que tienen en la comunidad las asesorías de la UElyEG a los órganos colegiados encargados de revisar faltas atribuibles al alumnado, las cuales no están contempladas en el Acuerdo de Rector que le dio origen.

## **8. La Comisión formuló los siguientes comentarios respecto al módulo de atención y prevención a la violencia de género.**

El trabajo que ha venido realizando la UElyEG incluye aspectos que no fueron considerados de manera explícita en el Acuerdo del Rector de la Unidad, particularmente la capacidad de dar contención y apoyo psicológico en la etapa inicial y que la asesoría esté disponible independientemente de que se presente o no una denuncia. Dado que el primer contacto que tienen las personas que han sufrido violencia por razones de género es determinante para su debida atención y el resultado de las acciones siguientes, es necesario darle relevancia a esta asesoría inicial como parte de las funciones de la UElyEG.

El acompañamiento psicológico o psicosocial para las personas en situación de violencia es necesario, no sólo mientras presentan una denuncia por la vía administrativa interna y/o ante las autoridades competentes fuera de la UAM, sino incluso mucho antes de presentarla o aun si deciden no hacerlo. Es decir, el acompañamiento psicológico no debe condicionarse a la presentación de una queja o de una denuncia. La decisión de presentar o no una queja es exclusiva de la persona en situación de violencia y la UElyEG acompaña la decisión que la persona en situación de violencia tome, cualquiera que esta sea.

El acompañamiento en un proceso psicosocial es vital y por ello es necesario contar con el conocimiento y sensibilidad para acompañar a las personas en situación de violencias para que encuentren las herramientas que les permitan continuar con su vida. Más allá de campañas de concientización y visibilización de la problemática, es el trabajo de reflexión que hacen las personas lo que puede generar un cambio también en la comunidad que le permita transitar a convertirse en un espacio libre de violencia.

En este sentido, además del acompañamiento a personas en situación de violencia de género, la UElyEG ha propuesto espacios grupales de transformación (círculos de mujeres y grupos de reflexión para hombres) que son espacios donde la comunidad tiene posibilidades de hacer una reflexión más profunda e identificar aspectos de su vida que requieran un cambio, que les permita transitar a modelos relacionales basados en el buen trato.

Por otro lado, la asesoría y el acompañamiento permiten a quienes forman parte de la UElyEG darse cuenta de cuáles son los problemas de violencia dentro de la comunidad y de las diferentes formas en las que, quienes los sufren, los pueden afrontar. Esta asesoría y acompañamiento puede ser motivo para proponer talleres específicos para algunos grupos del alumnado o para definir intervenciones que permitan fortalecer a la comunidad. El acompañamiento psicosocial es entonces una tarea fundamental de la UElyEG y sería deseable que continuara siéndolo.

Se observa que la insuficiente difusión y conocimiento de las actividades que realiza la UElyEG hace que sus esfuerzos se focalicen en ciertos sectores de la comunidad que ya han cobrado conciencia de la situación de violencia por razones de género, y que hace falta dedicarles más atención a otros sectores de la comunidad que no tienen esa conciencia, ese conocimiento o el interés por acercarse espontáneamente a la UElyEG.

Respecto al acompañamiento jurídico sería pertinente que pudiera darse desde la UElyEG o en estrecha colaboración con ella, puesto que debe realizarse con una perspectiva de género, considerando en todo momento a la persona en situación de violencia y dando



prioridad a sus necesidades. En este sentido queda clara la relevancia de una persona que pueda cumplir esta función.

#### **9. La Comisión formuló los siguientes comentarios respecto al módulo de transversalización de la perspectiva de género.**

Del análisis de este módulo se advierte que no hay mecanismos claros de articulación entre la UElyEG y el resto de las instancias universitarias, lo cual es fundamental si se busca transversalizar la perspectiva de género. La propuesta de un observatorio (considerado en el Acuerdo del Rector) que podría estar compuesto por personal académico, administrativo y alumnado de las distintas divisiones sería importante para no dejar la tarea únicamente en manos de la UElyEG.

Prevenir, atender y erradicar la violencia de género es una tarea de todas las personas que conformamos los distintos sectores de la comunidad universitaria, así como de todos los órganos e instancias de la institución. La existencia de un observatorio universitario podría contribuir a que la UElyEG desarrollara de mejor manera sus tareas y tuviera un impacto más claro en toda la comunidad universitaria.

Es importante la articulación de la UElyEG con las divisiones académicas, que actualmente no ocurre de manera cotidiana, por lo que podrían proponerse mecanismos para que este contacto tenga como resultado acciones que sean pertinentes para la comunidad y que puedan ser atendidas por un número importante de personas. Esta articulación permitiría generar espacios en los que la UElyEG emitiera recomendaciones oportunas para prevenir y eficaces para eliminar la violencia por razones de género a los órganos e instancias pertinentes, ya que esta es una tarea asignada en el Acuerdo 01/2018 del Rector de Unidad y que no se menciona en el informe de actividades.

Hay algunos ejemplos de articulación entre las divisiones, como en el caso de todas las licenciaturas de la DCNI y la licenciatura de Estudios Socioterritoriales en las que todo el alumnado de primer ingreso tomó un taller de 9 horas como parte de alguno de los cursos del primer trimestre. Hacer talleres obligatorios permite que la cultura de la paz y la perspectiva del buen trato se socialicen desde el inicio y que sean conocidas por el alumnado y no sólo por quienes tienen contacto con la UElyEG.

#### **10. La Comisión identificó el marco jurídico vigente en el que debe operar la UElyEG**

Esta reestructuración se fundamenta en los artículos 1º, 3º fracción VII y 4º, párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW), ratificada por México en 1991, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres “Convención de Belém do Pará”; el Consenso de México de 2004, de la Novena Conferencia Regional sobre las Mujeres de América Latina y el Caribe; artículos 1, 3; 4, del 10 al 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; artículo 7, artículos 36 fracción II y 38 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; el artículo 4º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículos 10 fracción VI y 43 de la Ley General de Educación Superior; el artículo 81, fracción IX del Reglamento Orgánico; el apartado “1. *Espacio universitario libre de violencia*”, puntos 1.1, 1.2, 1.11, 1.21, 1.23 y 1.24 de las Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género, y los numerales 1, 2, subnumerales 2.1, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11, 2.12, 2.13, 2.14 y 2.15 del Código de Ética de la UAM.

La Comisión subraya la importancia de que la presente propuesta de reestructuración y todas las acciones que lleve a cabo la UElyEG como consecuencia de ella, deberán interpretarse, aplicarse y mantenerse dentro del marco de las disposiciones señaladas en el párrafo anterior, y actualizarse cada vez que aquellas cambien.

## **11. La Comisión propone la siguiente reestructura de la UElyEG:**

**I. Una persona titular** con amplia experiencia práctica en derechos humanos y atención a víctimas, capacitada para recibir casos y brindar asesoría a comisiones de faltas o a los órganos colegiados, personales e instancias de apoyo que resultaren involucrados en los procedimientos administrativos en torno a dichos casos; así como para coordinar el funcionamiento de la UElyEG y sus módulos.

### **II. Dos módulos:**

- **De Prevención**, cuyo trabajo sería educar y comunicar acerca de la violencia por razones de género; llevar la estadística y coordinar el observatorio, así como realizar la labor preventiva de proximidad, reuniéndose periódicamente con todas las instancias para detectar áreas de riesgo en la comunidad.
- **De Atención**, que tendría funciones de recepción, atención, contención, acompañamiento, seguimiento y canalización.

Este módulo tendría una **Abogada** encargada del acompañamiento a personas en situación de violencia durante procedimientos administrativos internos (ante comisiones de faltas hasta la conclusión del procedimiento o ante el órgano que sustituya a las comisiones de faltas) y procesos externos (hasta el levantamiento de la denuncia que corresponda).

Es factible llevar a cabo la atención psicológica fortaleciendo o capacitando en perspectiva de género al equipo ya existente en Salud Mental, para que Género y Salud Mental colaboren activamente y no operen como entidades separadas.

Los análisis de los casos y de su situación jurídica y psicológica, así como las evaluaciones de riesgo y las propuestas de medidas de protección, pasarían necesariamente por un equipo colaborativo interdisciplinario, para que al menos sean discutidos por la formación recomendada por algunas de las personas expertas con las que dialogó la Comisión, que consta de una mujer abogada, una mujer psicóloga y un psicólogo varón.

### **Las funciones asignadas a la Unidad Especializada en Igualdad y Equidad de Género serían:**

- I. Dar orientación general y recibir consultas, sugerencias y quejas de cualquier persona integrante de la comunidad universitaria sobre hechos que pudieran constituir violencia por razones de género;
- II. Atender, contener y acompañar a las personas en situación de violencia por razones de género que pertenezcan a la unidad Cuajimalpa y que acudan a la coordinación;
- III. Hacer el análisis interdisciplinario de los hechos relatados por las personas en situación de violencia o por los testigos de ellos, evaluar el riesgo, proponer medidas precautorias y canalizar a las personas en situación de violencia hacia las instancias

- internas o externas que mejor puedan ayudarlas desde el punto de vista socioafectivo, psicológico, médico y jurídico;
- IV. Asesorar a las comisiones de faltas, a los órganos colegiados, a los órganos personales y a las instancias de apoyo que así lo requieran;
  - V. Coordinar la planeación y diseño de cursos, talleres, medios, campañas y cualesquiera otras actividades de educación y comunicación que contribuyan a fomentar la perspectiva de género, el respeto, la inclusión, el buen trato y la solución pacífica de los conflictos, para la generación de una cultura de paz y de derechos humanos en contra de cualquier tipo de violencia;
  - VI. Reunirse periódicamente con los órganos personales, las instancias de apoyo e instancias administrativas de la Unidad Cuajimalpa para detectar, analizar y prevenir posibles situaciones de violencia por razones de género;
  - VII. Mantener comunicación constante con todos los órganos personales, órganos colegiados, instancias de apoyo e instancias administrativas, sobre cualquier situación que adviertan en la comunidad universitaria y que pudiera ser constitutiva de violación de cualquier derecho humano, así como en el seguimiento de las denuncias, los procedimientos administrativos y las resoluciones que correspondan;
  - VIII. Coordinar la recopilación, análisis y difusión de estadísticas sobre las situaciones de violencia por razones de género en la Unidad Cuajimalpa, incluyendo sus antecedentes y consecuencias;
  - IX. Coordinar la organización de un observatorio que lleve un registro cualitativo e histórico de los hechos de violencia, así como de las acciones de visibilización, protesta y denuncia que ocurran en la comunidad;
  - X. Gestionar ante quien corresponda la solución de las cuestiones que surjan respecto de la prevención, atención y erradicación de la violencia por razones de género;
  - XI. Fomentar la vinculación y promover convenios de colaboración con instancias externas;
  - XII. Administrar responsablemente los recursos y el presupuesto asignados a la coordinación;
  - XIII. Presentar un plan anual de actividades a la persona titular de la Rectoría de Unidad, quien lo presentará al Consejo Académico;
  - XIV. Informar anualmente sobre las actividades conferidas a su cargo a la persona titular de la Rectoría de Unidad, quien a su vez informará al Consejo Académico, y
  - XV. Las demás que se señalen en la normatividad de la Universidad.