

Fecha: 7 de junio de 2023

Modalidad: Remota

Hora de inicio: 15:08 horas.

Minuta de la **octava** reunión de 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.

Asistentes (en orden alfabético)

Integrantes de la Comisión:

Brenda Aguirre Nápoles
Nohra Elsy Beltrán Vargas
Alejandra García Franco
Margarita Espinosa Meneses
Gloria Angélica Martínez de la Peña
Gustavo Rojas Bravo
Karla Patricia Vizcarra Villagrán

Invitada

Kemberli García Becerra

Coordinador de la Comisión:

Gerardo Francisco Kloss Fernández del Castillo.

I. Desarrollo de la reunión.

El Coordinador de la Comisión verificó el quórum. A continuación, recordó que, la reunión tenía como propósito la entrevista a Kemberli García, encargada de la UElyEG y sería moderada por Alejandra García Franco.

II. Puntos destacados de la reunión

- En relación con las preguntas de la encuesta que se está diseñando para conocer la opinión de la comunidad de la UAM-C respecto a la UElyEG, se señaló lo siguiente:
 - ✓ Faltó un apartado en el que quienes han sido usuarios puedan dar su opinión, lo que sería consistente con el resto de la encuesta, por lo que se preguntó si sería viable hacer este ajuste.
 - ✓ Con relación a lo anterior, se indicó que el documento se mandó con anticipación a la OTCA y no se recibieron opiniones; a lo cual se señaló que por una omisión no se mandó a la Comisión el lunes el correo, sino hasta el martes, solicitando que a más tardar a las 14:00 horas se recibirían comentarios y la encuesta se publicó el martes por la tarde; sin embargo, no todos pudieron revisar el documento temprano, por lo cual se hacía la solicitud.

- ✓ En la pregunta 3.7 (Cuando eres denunciante de una falta, ¿cómo fue tu experiencia?) no hay un espacio para una opinión abierta.
- ✓ En relación con lo anterior, se indicó que al final de la encuesta existe un apartado abierto para expresar las opiniones.
- Posteriormente, Alejandra García presentó el mandato de la Comisión que está relacionado con los acuerdos que se mantuvieron con las estudiantes que sostuvieron el paro estudiantil. En ese sentido, la entrevista es para saber cuál es el punto de vista de la comunidad acerca de la Unidad Especializada en Igualdad y Equidad de Género (UElyEG), qué hace y qué podría hacer.
- Asimismo, se indicó que las preguntas de la entrevista están basadas en las actividades que se plantean en el Acuerdo 01/2018 del Rector de Unidad. De esta forma, dio inicio la entrevista con la Mtra. Kemberli García Becerra, encargada de la UElyEG:

✓ **¿Desde cuándo es titular de la UElyEG?**

No es titular, sino encargada de la UElyEG. Ingresó en mayo de 2020 y al inicio tuvo un contrato por honorarios por 3 meses. A partir de agosto de 2020 fue contratada como personal de confianza. Hasta este momento, lleva 3 años y 7 días como encargada.

✓ **El Acuerdo señala como una actividad de la UElyEG generar un diagnóstico inicial que deberá ser actualizado periódicamente, ¿se ha hecho alguno?, ¿cómo se hacen?, ¿con qué frecuencia?**

Se hizo un diagnóstico con información de 2021 y se publicó en 2022 en el apartado de la UElyEG de la página web de la Unidad. Se hizo en colaboración con la Coordinación de Servicios Escolares y Recursos Humanos un análisis con perspectiva de género, así como con apoyo de una economista-abogada. Dicho diagnóstico se presentó al Rector y Secretario de Unidad; así como a las personas titulares de las direcciones de división.

Se vaciaron los datos y se hizo un análisis de cómo están distribuidos hombres y mujeres en puestos de mando. Siendo que más hombres tienen puestos de mando alto, en tanto que en apoyo administrativo con niveles de puesto más bajo se encuentran las mujeres.

Actualmente se está en el proceso de recabar y analizar todo el 2022; esto sería publicado en este año.

La frecuencia (de elaboración de los diagnósticos) es anual, con el objeto de ver cómo se van distribuyendo el número de hombres y mujeres en la Unidad, especialmente en mandos altos.

Derivado de este diagnóstico se hicieron observaciones al área de Recursos Humanos y a la Coordinación de Sistemas Escolares respecto a cómo registran la información, pues es importante recabar de qué alcaldía vienen

las personas, especialmente el alumnado para ubicar redes de apoyo que pueden ser importantes para ellos.

- ✓ **Otra de las tareas asignadas a la UElyEG es hacer propuestas para detectar, prevenir, atender y erradicar la violencia de género. ¿Cuáles han sido las tuyas y frente a quién las presentas?**

Señaló que se tiene relación cercana con las divisiones. En un inicio se proponían actividades desde la UElyEG, pero detectó la importancia de la colaboración; se hacen propuestas muy específicas según las situaciones que se detecten.

A principios de 2022 se propuso una UEA con algunos temas y bibliografía con perspectiva de género.

Asimismo, se trabaja de forma cercana con la Abogada Delegada para poder atender estas situaciones dentro del marco de la Legislación Universitaria, Ley General de Acceso y acuerdos internacionales.

- ✓ **¿Estás propuestas se consensan con esas instancias?, ¿cómo se construyen?**

Se plantea la necesidad que se identifica y se exploran las posibilidades de intervención, siempre de manera colaborativa. Se va escuchando a las diferentes instancias, y de acuerdo a las necesidades de la situación que se plantea, se hace un consenso y se proponen actividades y temas para trabajar. Una vez que se acepta por la otra instancia o área, se llevan a cabo.

Se pueden advertir situaciones, y al entender el alcance de la UElyEG, se hace una advertencia de la situación que podría ponderarse a los derechos del alumnado.

- ✓ **¿Cómo se hace la estadística de los casos a los que se da seguimiento?, ¿cómo se hace el seguimiento?**

A inicios del 2022 se tuvo una capacitación del INEGI y se hicieron algunas observaciones como, por ejemplo, incluir la alcaldía de la que viene la alumna en situación de violencia.

Se tiene una base de datos en Excel y registro de atención con datos, nombre, edad, relación con la persona señalada como agresora.

Puesto que no todas las personas quieren un acompañamiento se creó una nueva categoría de asesorías.

Se tiene registro de todas las personas que entran a la UElyEG y el motivo por el cual acuden. En ese sentido, se va vaciando la base de datos.

En 2021 se tuvieron 123 asesorías; 22 acompañamientos (4 a hombres y 18 a mujeres). En 2022 se dieron 168 asesorías; 53 fueron acompañamientos psicosociales, de estos, 18 fueron hombre y 35 mujeres.

✓ **¿Cuál es el tipo de acompañamiento que se ofrece y cuál que se necesita?**

La primera atención es fundamental para identificar necesidades y los motivos por los que acuden a la UElyEG.

La metodología de las atenciones es la siguiente:

1. Si la persona llega a la UElyEG, se le abre el espacio; en caso de que la comunicación sea vía correo electrónico o WhatsApp, se le da una cita.
2. En su mayoría, atienden 2 personas pues es importante evitar sesgos en la atención para hacer el informe de atención.
3. Ya que se hace una entrevista, la encargada y la persona que en ese momento la atienden, se presentan. A continuación, se le pregunta cómo se le puede apoyar. Esto lleva entre 20 a 30 minutos, pero al estar escuchando se van detectando las necesidades y qué servicios se les podrían brindar.
4. Las personas pueden venir solas o acompañadas, se les pregunta si quieren que la persona que acompaña entre o no. En ese sentido, ellas deciden.
5. Ya que se escucha la situación, se valora si es o no competencia de la UElyEG o no. Si no es de su competencia, se le comenta que hay ciertos alcances y se les redirige a otra área que pueda brindar ayuda. Si está dentro de las competencias de la UElyEG, se hace una valoración interna y se determina qué servicio va a ocupar.
6. Para casos de violencia, además de las preguntas para conocer los detalles, se les comenta que se le harán algunas preguntas para saber si se entiende bien la situación (se debe identificar modo, tiempo y lugar).
7. Posteriormente, se agradece la confianza, se les valida y comenta que tienen derecho a proceder para procurar su bienestar.
8. De igual forma, se les comenta que hay acompañamiento psicosocial o un procedimiento judicial si así lo deciden.
9. Si la persona señalada es parte del alumnado, la UElyEG se comunica con la Abogada Delegada para solicitar una asesoría. Se le informan a la persona los alcances que tiene cada procedimiento y que tiene que realizar un escrito.
10. Si se trata de personal docente o administrativo, se les comenta que el Abogado Delegado de Asuntos Jurídicos puede hacer la asesoría, qué mecanismos puede activar y qué alcances tiene.
11. Posteriormente se hace el acompañamiento por parte de la UElyEG. Se enfatiza que la UElyEG no puede sancionar.
12. Se les da el acompañamiento tanto si deciden o no hacer un proceso administrativo o penal. Asimismo, se exploran sus redes de apoyo.

13. Si se decide iniciar un proceso legal, se notifica al Abogado Delegado de Asuntos Jurídicos quien acompaña a la Fiscalía. La UElyEG hace el acompañamiento vía telefónica y se aseguran que lleguen bien a sus casas.
14. A los varones se les hace el acompañamiento en el sentido de que puedan mirar con perspectiva de género la forma en la que se vinculan con otras personas y que desarticulen la violencia que han normalizado; también que asuman la responsabilidad si es que ejercieron violencia.

✓ **¿La UElyEG tiene un monitoreo del seguimiento de los casos?, ¿se sabe con claridad cuándo se termina la atención?**

En casos que llegan a comisión de faltas, se da un seguimiento incluso posterior al que reciben la notificación del dictamen, a excepción de que ellas no lo quieran. Se termina porque así lo deciden las alumnas.

Hay quienes consideran los resultados de los dictámenes satisfactorios, y ahí termina el seguimiento. Si hay un proceso externo, se da el seguimiento y acompañamiento para conectar con el bienestar, así como generar protocolos de autocuidado.

El seguimiento no se rompe de un día a otro. La atención es semanalmente, después cada dos semanas; ya que el nivel de resiliencia ha aumentado, es cada 3 semanas. Se les dan periodos más largos para poder sondear y valorar como lo han estado integrando. Posteriormente, la psicóloga especialista y la alumna hacen una valoración; si la alumna está de acuerdo, se dan de 2 a 3 sesiones de cierre y así concluye.

Hay casos en los que las alumnas no acuden a la cita y se les reagenda. En caso de no recibir respuesta, se les hace un tercer llamado, por el cual se les hace saber por correo electrónico y WhatsApp (si lo proporcionaron) que queda una cita abierta cuando tengan esa oportunidad. Hay quienes vuelven y quienes no.

A los varones se les da el acompañamiento. En caso de dejar de acudir, se les hacen 3 llamados. No pueden ser más de 3 pues no se quiere caer en acoso, por ello se deja a disponibilidad de sus tiempos y la apertura para acudir.

De manera informal, se tiene contacto con el alumnado, se coincide en espacios y actividades. De esta forma también se sabe que están bien.

✓ **¿Cómo evalúas las actividades que hace la UElyEG?, ¿qué proceso de evaluación tienen?, ¿cuáles son sus metodologías para evaluar?**

Con las atenciones, la valoración las hace la psicóloga especialista, ella identifica algunas situaciones a fortalecer y de ahí se lleva a los próximos talleres.

Asimismo, la valoración de una situación que detectaron en algún taller se puede hacer en grupo. Las valoraciones son resultado de las atenciones o de talleres impartidos por la UElyEG.

Hay talleres en los que se hace un *Google Forms* para conocer las experiencias y así se tiene retroalimentación para identificar áreas de oportunidad.

Otra forma de saber que generamos impactos es porque al final de los talleres hay acercamientos con la UElyEG para recibir atención especializada; incluso se acercan porque ya identifican a los psicólogos.

Para los talleres se han incluido materiales didácticos y artísticos. A partir de ahí, se notó un mayor interés y apertura a los temas que se iban a incorporar.

Se hacen estas valoraciones en las reuniones que se hacen en la UElyEG.

A las alumnas que reciben acompañamiento, se les pide, al final de su proceso, una carta dirigida a otra mujer que está por iniciar su proceso. Estas cartas también son indicadores, pues ayudan a identificar cómo se van, con una red de apoyo y fortalecidas.

- ✓ **¿Cuáles son las áreas de oportunidad que tú ves para la UElyEG?, ¿qué no ha ocurrido?, ¿qué ha fallado?, ¿en qué punto no se han logrado los objetivos?, ¿cuál sería la valoración crítica de la UElyEG?**

En los talleres sería importante aplicar un *pretest* y un *posttest* para tener una valoración más cuantitativa (actualmente esto se hace al final y en algunos talleres); enfatizar y hacer una campaña más amplia señalando que en la UElyEG no se puede dar psicoterapia feminista (lo ideal sería que se dirijan al área de salud mental); generar reuniones para hacer un plan de trabajo con cada División; enfatizar los alcances, pues hay expectativas de que la UElyEG hace todo, acompaña en todos los procesos o puede emitir algún juicio.

- Al concluir con las preguntas que se habían preparado; se abrió un espacio para que las personas integrantes de la Comisión externasen comentarios y preguntas. Al respecto, se dijo lo siguiente:

- ✓ **Más allá de las asesorías, se solicitó saber el número de personas que se acercaron a la UElyEg. Asimismo, se preguntó si, en caso de procesos externos, quien acompaña a la persona en situación de violencia es el Abogado.**

Respecto a lo anterior, se indicó que dentro de las competencias de la UElyEG es el acompañamiento dentro de la Unidad y que el Abogado de la

Universidad es quien tiene la función de acompañar al Ministerio Público. Actualmente con el protocolo único se está replanteando esta situación.

En 2022 se dio atención a 18 hombres y 35 mujeres; en total fueron 53 personas con atención especializada.

- ✓ **¿Se discriminan los casos? De estas 53 personas, ¿son personas que viven o vivieron una situación de violencia? ¿Se tiene el registro de si esa violencia la vivieron en la Unidad o fuera?**

Todas estas personas manifestaron una situación de violencia, ya sea que la hayan recibido o ejercido. En la base de datos de la UElyEG se tiene registro de los motivos, del tipo de violencia, si fue dentro de la Universidad o fuera. De las 168 asesorías brindadas en 2022, 53 se convirtieron en casos de seguimiento.

- ✓ **¿Se tiene el número de alumnos que tomaron talleres?**

Las asesorías son cuando alguien se acerca para preguntar algo muy particular, esas no cuentan en el conteo de seguimientos. Respecto a los talleres, sí se tiene el registro de cuántas personas han participado.

- ✓ **El diagnóstico presentado en 2022 es de cómo está conformada la comunidad de la Unidad ¿Cuál es tu diagnóstico, como encargada, en términos de qué impacto ha tenido el trabajo de la UElyEG en estos 3 años?, ¿hay algo que ha cambiado?, ¿ha habido cambios en el equipo?**

Cuando se incorporó a la oficina, el equipo estaba conformado por una psicóloga; de ahí se planteó la necesidad de contratar más psicólogas para atender los diferentes módulos.

Cuando se planteó la necesidad de tener personal para cumplir con las funciones señaladas en el Acuerdo, se recibió la indicación de no contratar abogadas, pues se indicó que había abogadas en la Universidad y que se apoyara en ellas.

- ✓ **¿De quién fue la indicación?**

Del Secretario de la Unidad el Dr. Peláez.

Al entender que no se podía contar con abogadas dentro de la UElyEG, se revisó la estructura y se consideró a alguien que estuviera a cargo del módulo de atención (una psicóloga); por el otro lado, a alguien a cargo del módulo de transversalización. De esta manera, se le asignó una plaza de asesora técnica para cubrir ese perfil. Posteriormente, se planteó la opción de tener alguien que trate las masculinidades.

Con el cambio de gestión, se armó un plan de trabajo con el mismo presupuesto del año anterior. Se valoró el trabajo de acompañamiento y

asesoría de la Mtra. Isela Tinoco. Ella llevó a cabo toda la parte de asesoría que tiene que ver con la comisión de faltas.

Ahora, con la valoración de riesgos, se ve la necesidad de una abogada, pues ya se inicia un proceso para dar conocimiento a la Fiscalía cuando llega la situación de un posible delito.

Además, no se incorporó a una abogada porque se recibían comentarios de la comunidad diciendo que la UElyEG es punitiva. Entonces al incluir una Abogada, se podría malinterpretar.

En la UElyEG el énfasis siempre ha sido a la prevención y garantizar los derechos humanos.

Atender violencia es muy cansado emocionalmente. Se escucha violencia; se analiza, investiga y trabaja con violencia. Esto genera un impacto muy grande para el personal de la UElyEG, por lo que se vio la necesidad de incorporar espacios para trabajar estas violencias y no insensibilizarse. Hay desgaste físico y emocional, por eso se ha llegado a cambiar el personal. Pero, si se está bien en el equipo, se puede manifestar bienestar.

Antes sólo se trabajaban violencias; ahora también se habla del buen trato. Hablar de lo que sí se puede hacer genera mucha más apertura.

Otro indicador de que se ha generado confianza es el aumento de las atenciones y la permanencia en grupos de hombres.

También se ha implementado que el 25 de cada mes se sale de la oficina a poner una mesa para dar a conocer las actividades de la UElyEG.

✓ **Todas las áreas de la Universidad realizan planes de trabajo. ¿La UElyEG ha entregado planes de trabajo anuales y a quiénes?**

Se entrega un plan presupuestal que va en relación con el plan de trabajo. Lo primero que se quiere asegurar son los honorarios del personal. Después se identifican fechas con las que ya se han comprometido acciones (la semana de diversidad sexual, por ejemplo). Se va generando el plan con las “fuertes” que se deben realizar debido a la competencia de la UElyEG.

✓ **¿Cuál es tu opinión después del paro que acabamos de vivir?**

Se vive mayor tensión en los vínculos, en el trabajo con alumnado y docentes. Hay más asesorías porque hay miedo a equivocarse, asimismo, se ve la necesidad de seguir incorporando la prevención y capacitación con perspectivas de género.

Se ha dividido la comunidad. También se han visibilizado los niveles de violencia, ya que cada vez van llegando más casos. Ha aumentado el

trabajo, así como la demanda administrativa debido a las situaciones que tiene que ver con informes y análisis.

El paro detonó una situación de crisis e incertidumbre, sin embargo, es un área de oportunidad para seguir aprendiendo. Aún no se ha reconocido que la violencia es estructural, y no es que haya una persona o área responsable de las violencias, sino que tiene que ver con la deconstrucción, capacitación y trabajo personal.

- Se agradeció la escucha y la disposición para conocer la perspectiva y cómo se ha vivido en este tiempo en la Universidad. También se enfatizó que hay indicadores que no se pueden poner en el papel y se manifestó el deseo de que de la Comisión salga una reestructuración que funcione para todas las partes.

III. Acuerdos

- La subcomisión del formulario agregará, sin modificar el link de la encuesta, un espacio para comentarios en la pregunta 3.7.
- Kemberli García hará llegar a la Comisión el desglose detallado del ejercicio presupuestal que previamente había enviado.